

Tartu Ülikool
Haridus- ja sotsiaalteaduskond
Ajakirjanduse ja kommunikatsiooni instituut

Tallinna kooliõdede organisatsiooniline ja professionaalne identiteet

Bakalaureusetöö

Autor: Eva-Liina Lepp
Juhendaja: Age Rosenberg, MA

Tartu 2011

Sissejuhatus	4
1. Organisatsiooni ja kommunikatsiooni teoreetilised lähtekohad	6
1.1 Organisatsioon ja tema liikmete sidusus	6
1.1.1 Sidusrühmade mõju organisatsioonile	7
1.2 Kommunikatsioon organisatsiooniliikmete sidustajana.....	7
1.2.1 Organisatsiooni sisekommunikatsioon.....	8
1.3 Organisatsioonikultuur sidususe mõjutajana	11
1.3.1 Maine.....	13
1.3.2 Töötajate motiveeritus.....	14
1.3.3 Töörahulolu	16
2. Koolitervishoiuteenuse sisu, teenuse osutaja ja sidusrühma tutvustus ...	18
2.1 Koolitervishoiuteenuse mõiste, eesmärgid ja ülesanded	18
2.2 SA Tallinna Koolitervishoid tutvustus	18
2.2.1 Asutuse ajalugu ja struktuur	18
2.2.2 Kooliõe töö	20
3. Eesmärk, uurimisküsimused	21
4. Metoodika ja valim.....	22
4.1 Ankeetküsitlus.....	22
4.2 Süvaintervjuu	22
4.3 Varasemate uuringute teisene analüüs	24
5. Uuringu tulemused	25
5.1 Millised tegurid mõjutavad kooliõdede sidusust koolikollektiiviga ja millised SA Koolitervishoiuga?	25
5.2 Milliseid kommunikatiivseid vahendeid on sihtasutus kasutanud, et panna töötajaid oma liikmena tundma?	29
6. Järeldused ja soovitused	34
Kokkuvõte	37

Summary	38
Kasutatud kirjandus ja viidatud allikad.....	40
Lisad	42
Lisa 1. Ankeetküsimustik.....	42
Lisa 2. Intervjuu kava.....	44
Lisa 3. Süvaintervjuude transkriptsioonid	46
Intervjuu transkriptsioon nr. 1.....	46
Intervjuu transkriptsioon nr. 2.....	53
Intervjuu transkriptsioon nr. 3.....	60
Intervjuu transkriptsioon nr. 4.....	70
Lisa 4. Imagomeetermõõdiku küsimustik.....	76
Lisa 5. Varasem sihtasutuse rahulolu küsimustik	77

Sissejuhatus

Koolitervishoiuteenust on Eestis pakutud rohkem kui sada aastat (SA... 2011). Koolitervishoiusüsteemi eesmärk on õigeaegselt avastada laste ja noorte terviseprobleemid ning tagada õpilaste tervisealane nõustamine ja jälgimine. Kooliõdede töö on oluline osa esmatasandi tervishoiusüsteemist ning see nõuab vastutustundlikku ja läbimõeldud koordineerimist (Aro et al 2004: 4). Selleks, et kooliõded teeksid oma tööd maksimaalselt hästi ja motiveeritult, peab neid ümbritsev organisatsioonikultuur olema töötajasõbralik. Organisatsiooni edukus sõltub sellest, kui oluliseks peavad töötajad asutuse missiooni ja eesmärke ning kuivõrd on nad motiveeritud ülesannete täitmisele. Kommunikatsiooni roll organisatsioonikultuuris ja töötajate panuses organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks on eriti oluline. Mida rahulolevamad on töötajad oma organisatsiooni ja selle kultuuriga, seda paremad on töötulemused. Sellega on seotud nii asutuse üldine maine kui töötajate soov jätkata tööd samas organisatsioonis.

Tervishoiuteenuse osutamise korralduse eest koolides vastutab kohalik omavalitsus või riik ning selle ülesehitus erineb paikkonniti. Väiksemates piirkondades puudub ühtne koordineeriv süsteem ning teenusepakkujad on kohalikud perearstikeskused või füüsilisest isikust ettevõtjad. Alates 2004. aastast osutab pealinnas teenust SA Tallinna Koolitervishoid, mis on oma sisult ja ülesehituselt ainulaadne asutus Eestis. Sihtasutusega teevad koostööd kõik Tallinna linnale kuuluvad õppeasutused. Pealinna kooliõdede igapäevane tegevus toimub erinevates, sageli pikkade ajalooliste traditsioonidega koolides. Õdede tööd koordineeriv SA Tallinna Koolitervishoid on ealt alles noor ja seega arenev asutus. Enese jaotamine kahe erineva asutuse vahel võib kooliõdedes tekitada nii organisatsioonilise kui professionaalse identiteedi määratlemise probleeme.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on analüüsida, milline on koolides töötavate õdede sidusus kooli ja sihtasutusega ning missugused tegurid seda määratlust mõjutavad. Samuti on selle töö tulemusena võimalik esitada konkreetseid soovitusi SA Tallinna Koolitervishoid organisatsioonikultuuri arendamiseks. Püstitatud eesmärgi saavutamiseks tuleb töö autoril uurida, kas kuuluvuse määratlemine tekitab kooliõdedes identiteedi probleeme, milliste kommunikatsioonivahenditega on püütud sidusust suurendada, kuidas organisatsioonikultuur seda toetab, kuivõrd oluliseks sihtasutuse töötajad kuuluvust peavad ning mida tuleks teha, et positiivseid tegureid võimendada ja vigu vähendada.

Bakalaureusetöö jaguneb kuueks peatükiks, milledest esimeses ja teises keskendutakse teoreetiliste ja empiiriliste lähtekohtade selgitamisele, kolmandas ja neljandas töö eesmärgi ja metoodika tutvustamisele, viiendas tulemustele ning kuuendas järeldustele ja otsestele soovitudustele.

Uuritavaks asutuseks on valitud SA Tallinna Koolitervishoid, kuna sihtasutuse juhatuse esimees on autorile isiklikult tuttav ning organisatsiooni juhtimise ja arendamisega seotud probleemide lahendamine on olnud sageli kõneaineks. Töö autor on ka varasemalt selles asutuses uurimusi teostanud, mistõttu on hea nendega jätkata ja vanemaid andmeid uutege siduda. See võimaldab pikema aja vältel jälgitud probleeme ja muutusi täpsemini hinnata ja analüüsida. Sama asutuse kohta on koostatud ka autori seminaritöö. Koolitervishoiu valdkonnas ei ole analoogseid uuringuid varem teostatud, mistõttu on käesolev töö praktilise väärtusega ning loob aluse järgnevateks samalaadseteks uuringuteks.

Töö autor tänab väga oma juhendajat Age Rosenbergi. Töö valmimisele aitasid kaasa ajakirjanduse ja kommunikatsiooni instituudi raamatukoguhoidja Maio Vaniko, kes abistas teoreetilise materjali kogumisel, ning sihtasutuse juhtkond ja personal, kes võimaldasid uuringute läbiviimist.

1. Organisatsiooni ja kommunikatsiooni teoreetilised lähtekohad

Organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks ning töötajate juhtimiseks ja motiveerimiseks on organisatsioonisene kommunikatsioon peamise tähtsusega. Organisatsiooni maine, töötajate motivatsioon ja töörahulolu sõltuvad sellest, kuivõrd informeeritud on töötajad organisatsiooni eesmärkidest ja oma tööülesannetest. Ühtekuuluvus ja kõrge organisatsioonikultuur on omavahelises sõltuvuses, kuid mõjutatud ka kommunikatsiooni korraldusest asutuses.

1.1 Organisatsioon ja tema liikmete sidusus

Mintzberg väidab oma raamatus „Structure in Fives”, et *mida vanem on organisatsioon*, seda enam on formaliseeritud selle käitumine, kuna vanusega tulevad kogemused, organisatsioon kordab ühte ja sama tööprotsessi pikka aega, õpib tundma selle paremaks muutmise võimalusi ning formaliseerimine muutub kergemaks ja loogilisemaks. Mintzberg väidab ka, et *mida suurem on organisatsioon*, seda viimistletum on selle struktuur- seda enam on tööülesanded spetsialiseeritud, seda erinevamad on osakonnad ja seda arenenum on administratiivne koostis (Mintzberg 1983, Valk 2003: 133 kaudu). SA Tallinna Koolitervishoid näol on tegemist suhteliselt suure, noore ja areneva organisatsiooniga, mille juhtimise ja toimimise strateegiad on alles kujunemise järgus. Organisatsioon omab visiooni, missiooni ja arengukava, kuid kõik tegevuskavad ja traditsioonid ei ole veel lõplikult paigas.

Organisatsiooni algosa ja samas ka nurgakivi on üksikisik, kes täidab eripärast ülesannet. Chester Barnard (1938) pakkus esimesena välja teooria, mille kohaselt organisatsioon on koostöövõimeline sotsiaalne süsteem, mitte masinlik tehnoloogiline struktuur, nagu väitsid varasemad teooriad. Ta märkis, et just seepärast on olemas mitteformaalsed, loomulikult teel tekkinud inimkooslused vastandina juhtide initsiatiivil sündinud kooslustele (Barnard 1938, Brooks 2008: 149 kaudu). Organisatsioon on nii oma ülesehituse kui toimimise poolest keerukas üksus. Kuna organisatsiooni liikmeteks on inimesed, igaüks oma iseloomu ja taustaga, on tegemist raskesti hallatava vormiga. Organisatsioon võib koosneda üksikutest eraldi seisvatest isikutest, kuid mida ühtekuuluvamad on selle liikmed, seda parem on selle teooria kohaselt töö tulemus.

Organisatsiooni rolliks on vastus küsimusele, kas organisatsioon kui üksus ja selle juhtimise tavad vastavad nende eesmärkidele, mille saavutamiseks organisatsioon on loodud (Äripäeva... 2000: detsember 8.5).

1.1.1 Sidusrühmade mõju organisatsioonile

R. Edward Freeman defineerib sidusrühma kui gruppi või indiviide, kes saavad mõjutada või on mõjutatud organisatsiooni eesmärkide saavutamisest (Freeman 1999 Key 2001: 320 kaudu). Sidusrühmi võib seega defineerida kui gruppe, kellega organisatsioon suhtleb ja kes on vastastikku sõltuvad ning keda organisatsiooni otsused mõjutavad. Sidusrühmade sõltuvuse tõttu peavad organisatsioonide maine ja omavahelised suhted eriti head olema, kuna vastasel juhul võib ühe rühma halb maine üle kanduda ka teisele rühmale.

Sidusrühmi jaotatakse otsesteks ja kaudseteks ehk primaarseteks ja sekundaarseteks. Carroll väidab, et primaarsed sidusrühmad on need, kellel on organisatsiooniga formaalne, ametlik või lepinguline suhe ja kõik teised on sekundaarsed sidusrühmad (Gibson 2000: 245). Sihtasutus Tallinna Koolitervishoid primaarseks sidusrühmaks võib seega lugeda koole seal töötava personali ja õpilastega. Sihtasutuse jaoks tähendab see suhtlemist ja töökeskkonda ligi 70s eri koolis, kus kooliõed peavad arvestama erinevate koolide tavade ning inimeste soovide ja harjumustega. Kuna kooliga koostööd tehes tuleb arvestada nii sealse personali, õpilaste kui lastevanemate ootuste ja vajadustega, moodustuvad sidusrühmad erinevate kultuuride, rahvuste ja vanusgruppide esindajatest.

1.2 Kommunikatsioon organisatsiooniliikmete sidustajana

Sõnal „kommunikatsioon” pole ühest ega lõplikku definitsiooni. Kommunikatsiooni all mõistetakse suhtlemist, mis on inimestevaheline loomulik igapäevane asi. Organisatsioonilises käsitluses on suhtlemine või kommunikatsioon ulatuslik ja keeruline valdkond.

Suhtlemine kui protsess koosneb kolmest komponendist (Vadi 2000: 73):

1. informatsiooni edastamine ja vastuvõtmine;
2. suhtlemispartneri tajumine;
3. suhtlemispartneri mõjutamine.

Esimene komponent näitab tihedat seost kommunikatsiooni ehk teabe vahetamisega. See, kuidas suudab SA Tallinna Koolitervishoid ja seal töötavad kooliõed selgitada kooliperele ja teistele osapooltele ülesandeid, mida nad igapäevaselt täidavad ja miks nad seda teevad, mõjutab suuresti kahe asutuse omavahelist suhtlemist. Vaadeldava asutuse puhul on suur olulisus ka teisel komponendil, kuna töötajad on geograafiliselt hajutatud. Kõige paremini on

suhtluspartner tajutav just näost-näku suheldes, kuid sihtasutuse töötajate puhul pole see alati võimalik.

Organisatsiooni kommunikatsioon võimaldab asutuses korralda nii sise- kui väliskommunikatsiooni liikumist (Cornelissen 2008: 5). Selleks, et teade jõuaks vastuvõtjani, peab ta ise olema valmis seda vastu võtma. Kommunikatsioon mängib organisatsiooni arendamisel olulist rolli. SA Tallinna Koolitervishoid töötajatel on omavahelise suhtlemise võimalused töötajate hajutatuse tõttu piiratud, mistõttu on olemasolevate kanalite valik ja areng võtmeküsimuseks asutuse meie-tunde loomisel.

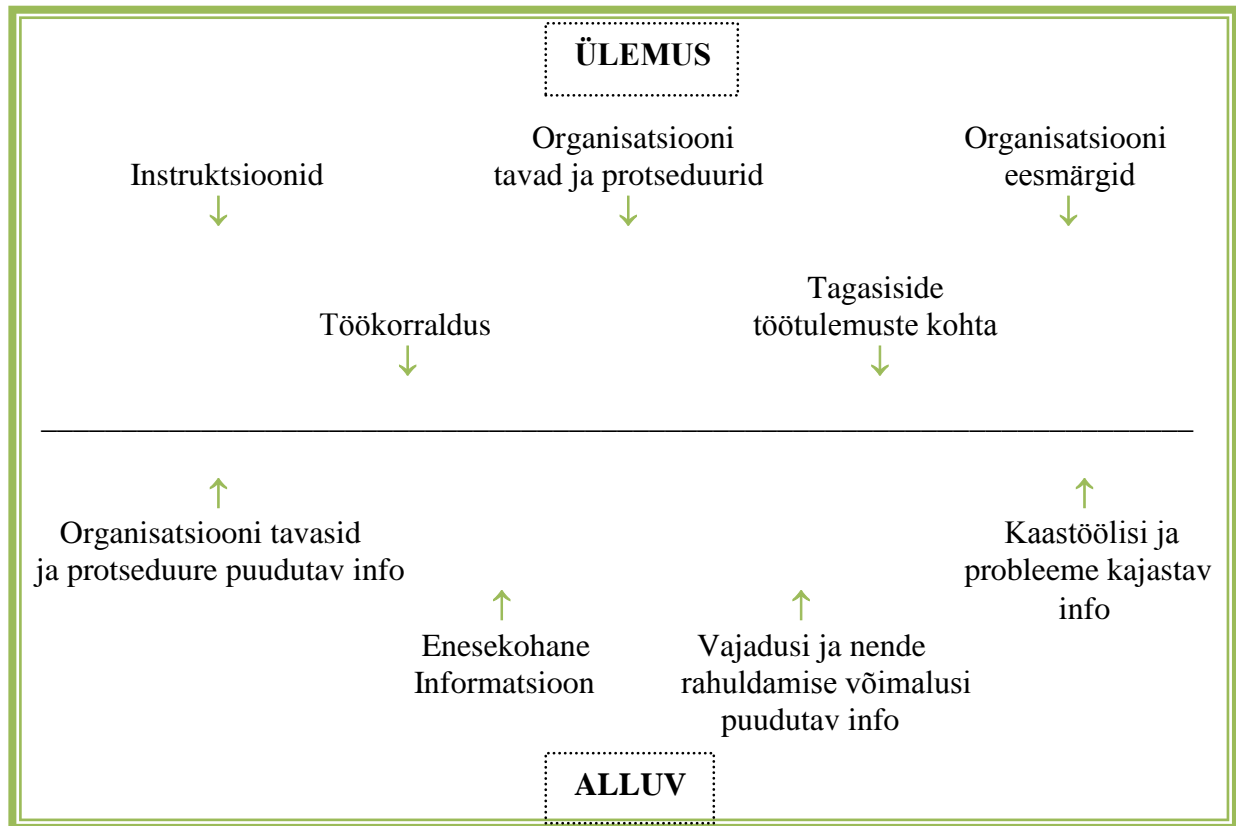
SA Tallinna Koolitervishoiu näol on tegemist asutusega, kus sihtasutus on kooliõdede tööandjaks, kuid füüsiliselt asuvad nad igal tööpäeval linna peal laiali erinevates õppeasutustes. Selleks, et seesugused hajusorganisatsioonid edukalt toimiks, peab juhtkond järgima seitset meelepead: (1) töötajad peavad teatud aja järel kindlasti näost-näku kohtuma; (2) juhtkond peab töötajatele edastama pigem liiga palju kui liiga vähe ametlikku informatsiooni; (3) kogu vana informatsioon tuleb hoida alles ühes kohas, et ka uued töötajad saaksid sellega tutvudes kiiremini kollektiivi sulanduda; (4) juhtkond peab ülesannete, juhendite ja tähtaegade jagamisel olema võimalikult täpne; (5) elektroonilise suhtlemise kord olgu kõigile töötajatele ühtne; (6) igal tööpiirkonnal peab olema oma juht või usaldusisik; (7) kõigilt töötajatelt oodatakse oskusi elektrooniliseks suhtlemiseks (Geber 1995, Sessa et al 1999: 19 kaudu). Töö käigus selgitame välja, milliseid rakendusi SA Tallinna Koolitervishoid juba kasutab ning millistele soovitusete tuleb edaspidi tähelepanu pöörata. Mida keerulisema struktuuriga on asutus, seda rohkem tuleb leida kommunikatsioonikanaleid, mida saab asutuses kasutada. Seejuures tuleb vältida nende paljususe juures lünklikuks jäämist ja selle tõttu tekkivat infokadu (Gossett 2006: 381).

1.2.1 Organisatsiooni sisekommunikatsioon

Sisekommunikatsioon on organisatsiooni sisemiste suhete korraldamise valdkond. Sisekommunikatsiooni puhul, mis on osa organisatsioonikommunikatsioonist, tuleks rakendada kahepoolset kahesuunalist kommunikatsiooni.

Enamik tänapäevaseid organisatsioone juba rakendab sisekommunikatsiooni, kus suhtlus on kahesuunaline, millest tulenevalt organisatsiooni liikmed tahavad kaasa rääkida ja tunnevad end olulistena. Kahesuunaline kommunikatsioon on oluline selleks, et organisatsioon suudaks teadvustada probleeme ja vaidlusküsimusi; mõista anda oma seisukohtadest; saada ja anda

tagasisidet; pakkuda lahendusi; saavutada kompromisse jne (Past 2009: 67-70). Eduka kahepoolse kommunikatsiooni tulemusena tunnevad organisatsiooni liikmed end töökohal hästi ja sellest tulenevalt on asutusega rahulolevad.



Joonis 1.1. Kahesuunaline kommunikatsioon
(Randmann. Juhtimispsühholoogia...2011)

Hea sisekommunikatsioonistrateegia sisaldab endas seega kahepoolset kommunikatsiooni, kus töötajaid informeeritakse töökorraldusest ja eesmärkidest, töötajad ise aga saavad juhtidele oma arvamust avaldada ja näevad selle mõju otsuste tegemisel. Sisekommunikatsiooni puhul ei piisa vaid ülalt tulevatest juhenditest ja tagasisidest, vaid see peab töötajas esile kutsuma ka pühendumuse, heaolu- ja kuuluvustunde.

Sisekommunikatsiooni rolli organisatsioonis võib käsitleda mitmeti. Pace ja Faules (1994: 22-23) eristavad organisatsioonisese kommunikatsiooni puhul kahte teoreetilist vaatenurka – subjektiivset ja objektiivset lähenemist:

- **subjektiivne kommunikatsioonikäsitus** keskendub inimkäitumisele organisatsioonis. Selle lähenemise kohaselt on organisatsioon kui kommunikatiivne nähtus rajatud oma

liikmete kommunikatiivsele käitumisele; interaktsiooniprotsess mitte ei peegelda organisatsiooni, vaid *ongi* organisatsioon;

- **objektiivne kommunikatsioonikäsitus** keskendub organisatsiooni formaalsetele struktuuridele ning nende mõjule inimekäitumisele. Kommunikatsiooni vaadeldakse sõnumite esitamise ja interpreteerimisena läbi organisatsiooni kommunikatsioonisüsteemide (Pace et al 1994: 22-23).

Organisatsioonipsühholoogia klassikud Daniel Katz ja Robert Kahn (1978) eristavad ülenevat ja alanevat kommunikatsiooni suunda. Alanevas suunas suhtlemise funktsioonideks peavad nad töötajate instrueerimist, koordineerimist ja sidustamist, nõuete selgitamist, tagasiside andmist ja organisatsiooni eesmärkide selgitamist. Alt üles kommunikatsioon annab teavet organisatsiooni liikmete ja nende eesmärkide kohta. Inimeste probleemid, soorituste tagasiside ja vastukaja juhtkonnale on samuti olulised alt üles suhtluse aspektid. Seesugune kahepoolne infojagamine annab parema ülevaate organisatsioonist ja sinna kuuluvatest inimestest (Pace et al 1994: 45-46). SA Tallinna Koolitervishoid süsteemis töötavad õed on iseseisva teenuse osutajad. Nende kõrval pole iga päev kolleeg-spetsialisti ega ülemusi. Seega on eduka infoliikumise seisukohalt oluline, et asutus võimaldaks pidevat, eelkõige kahepoolset suhtlust. Kahesuunalise suhtlemise tulemusena saab juhtkond sisukat ja usaldusväärset teavet selle kohta, mis tegelikult allpool, eelkõige täitmistasandil, toimub. Töötajad, kes on linna erinevatesse koolidesse jaotunud, mõistavad paremini juhtkonnas tehtud otsuseid ja oma tööülesannete sisu, mis tagab paremad tulemused.

Organisatsioonisuhtlemine on sidus tegevus, mille abil ühendatakse kõik organisatsiooni koostisosad ühtselt toimivaks tervikuks. Nii moodustub võrdlemisi püsiv inimsuhete süsteem, mida mõjutavad organisatsiooni ametlikud suhted. Suhtlemine toimub pidevalt ja kõikjal ning on seetõttu organisatsiooni üks mahukamaid tegevusi. Suhtlemine on üks korrastuse loomise vahendeid (Vadi 20: 138). Sisekommunikatsiooni tihe ja igas suunas toimimine on eriti oluline hajusorganisatsioonide puhul, et siduda töötajaid ning panna nad tundma ühtse grupina. Sellegipoolest on oht, et liigse informatsioonihulga korral võib tekkida üleküllus ja oluline teadmine selles jääb märkamata. Sellise situatsiooni vältimiseks peab organisatsioon vastavalt oma vajadustele kohandama kommunikatsioonikorralduse nii, et töötajad oleksid piisavalt, kuid mitte üle informeeritud.

Traditsiooniliselt defineeriti sisekommunikatsiooni kui suhtlust, mis toimub vaid organisatsiooni sees. Uute tehnoloogiate tulek on liigutanud infoliikumise asutuse seinte vahelt kaugemale ning sellega muutnud sise- ja väliskommunikatsiooni piirid hägusaks. Arvuti ja interneti kasutuselevõtt on lihtsustanud nii sõnumi loomist, paljundamist, levitamist kui salvestamist. Kommunikatsioon ei sõltu enam nii palju ajast ega kohast, töötajad on ühenduses pigem elektrooniliste vahendite kaudu kui füüsiliselt (Cornelissen 2008: 195-196). Seda enam, et suhtluskanalite nimistu järjest täieneb, veenduvad kõik, et kommunikatsioon on üks olulisemaid sidustajaid nii juhi kui töötaja puhul. See on tähtis nii töö sujuvuse ja maksimaalse soorituse kui karjääri edendamise seisukohalt ja seda kõike eriti füüsiliselt killustunud organisatsiooni puhul.

1.3 Organisatsioonikultuur sidususe mõjutajana

Sisekommunikatsiooni võib vaadata organisatsioonikultuuri osana, kuhu kuuluvad veel näiteks toetus, usaldus, avatus ning eneseteostuse ja saavutuste olulisus (Cheney et al 2004: 103). Organisatsioonikultuuril on kaks peamist ülesannet: (1) liita organisatsiooni liikmeid sellisel viisil, et nad teaksid, kuidas omavahel toime tulla ja (2) aidata uutel liikmetel kohaneda. Seega võime organisatsioonikultuuri käsitleda kui väärtuste, uskumiste, arusaamade ja mõtlemisviiside kogumit, mida organisatsiooni liikmed jagavad ja aktsepteerivad ning õpetavad uutele liikmetele (Daft 1999, Valk 2003: 42 kaudu). SA Tallinna Koolitervishoiu töötajate sidususe seisukohalt on organisatsioonikultuur seega eriti oluline, kuna organisatsiooni liikmed töötavad erinevates asukohtades. Sihtasutuse kollektiiv täieneb iga õppeaasta alguses uute liikmete võrra, mistõttu tuleb uutel inimestel selle asutuse erisustega kohaneda. Selles protsessis on oluline roll täita nii sihtasutuse juhtkonnal kui töötajatel.

Inimkapitali ideoloog Andrew Mayo (2004: 137) arwab, et organisatsiooni kuuluvad inimesed töötavad keskkonnas, kus nad üheskoos mõjutavad kõikide inimeste töötulemusi ja arengut. Ehk siis organisatsioon koosneb indiviididest, kes peavad organisatsiooni jätkusuutlikkuse nimel koostööd tegema ja üksteisega arvestama. Selleks, et töökeskkond oleks mugav ja motiveeriv, tuleb luua töötajasõbralik õhkkond. Organisatsioonikultuuri uuringud näitavad, et kui indiviidi ja organisatsiooni väärtused on sarnased, on töötaja organisatsiooni eesmärkide saavutamisele enam pühendunud ja näitab paremaid töötulemusi kui siis, kui need väärtused on erinevad (O'Reilly et al 1991, Alas 2002: 63 kaudu). Alles siis, kui organisatsioonikultuur on asutuse visiooni, missiooni ja strateegiaga kooskõlas, saavad töötajad luua tugeva ja eduka

koosluse. Kultuur kujundab töötaja pühendumuse ja sellest sõltuvad suuresti nii motivatsiooni kui rahulolu tase.

Igal organisatsioonil on oma hing, oma kultuur, mis koosneb kõigi liikmete väärtuste summast. Seetõttu on oluline, et igaüks, kes kuulub organisatsiooni meeskonda, saaks kõigepealt ühenduse oma väärtustega. Iga üksiku töötaja võimalus on olla igapäevaselt organisatsiooni kultuuri kandja ja looja. Koos, ühiste väärtuste, jagatud mõtete ja tegevuste kaudu, saab luua organisatsiooni, kus voolab õige energia, tekivad head ideed ja toimub pidev areng (Tõnismäe & Gern 2008: 23). SA Tallinna Koolitervishoid on alles alustanud oma väärtuste süsteemi loomist ja meeskonna kujundamist. Igal aastal täieneb kollektiiv uute töötajate võrra, kes toovad kaasa oma mõtted ja uuendused. Seega sihtasutuse kultuur uueneb ja täiustub igal aastal. Samas töötavad õed igapäevaselt organisatsioonides, mille traditsioonid on sageli väga vanad ja vähe muutuvad. Mõnikord on võimalik õel osaleda kooli tavade ja kultuuri arendamisel, kuid üldiselt peavad nad seal lihtsalt kohanema ja koolide harjumused omaks võtma. Seega peavad õed oma tööd tehes arvestama mõlema asutuse kultuuri ja omapäradega, mis võib olla segadust tekitav. Kui asutuste ootused ja nõudmised on erinevad, peavad õed oma identiteedi kujundama mõlemale organisatsioonile sobivaks.

Kahe erineva ootusega organisatsiooni vahel jagunemine võib töötaja jaoks olla väga raske. Sotsiaalseid identiteete võib inimesel olla mitu (tütar, abikaasa, ema jne) ja sellega ollakse enamasti harjunud. Organisatsioonilise identiteedi jagunemine on harjumatu ning võib segada nii töötaja ja organisatsiooni väärtuste segunemist kui ka töötaja ressursside maksimaalset rakendamist organisatsiooni huvides (Hatch et al 2004: 137-138).

Meredith Belbini (2008: 59) arvates on kultuur organisatsiooni identiteet ja ettevõtted peavad end defineerima nii enda sees kui ka väljaspool. „Ettevõtted kehtestavad väärtused ja praktikad, millega töötajad saavad suhestuda ning millele toetuda. Kasutoovad käitumisviisid teenivad heakskiidu, kohatud või kasutud aga jäetakse kõrvale”. Seega on oluline edendada sisekommunikatsiooni ja organisatsioonikultuuri, et tekitada häid emotsioone nii töötajates kui sidusrühmades.

Schein (1999) peab kultuuri grupiviisilise tegevuse käigus õpituks. Ta kirjeldab organisatsioonikultuuri kui baasarusaamade kogumit, mille mingi grupp on avastanud, omaks võtnud või välja arendanud väliskeskkonnaga kohanemise ja sisemise integreerumise protsessi käigus. See on toimunud esilekerkivaid probleeme lahendama õppides. Omaks on

võetud põhimõtted, millest on probleemide lahendamisel kasu olnud, ja neid õpetatakse ka uutele liikmetele (Alas 2002: 63).

Tugeva organisatsioonikultuuri korral (Vadi 2000: 292-293):

- 1) organisatsiooniliikmed jagavad sarnaseid tõekspidamisi, väärtusi ja hoiakuid;
- 2) organisatsiooniliikmete vaheline suhtlemine on lihtne;
- 3) organisatsiooniliikmete vajaduste rahuldamine on seotud vastastikuse sõltuvusega;
- 4) ilmnevad tugevad kollektivistlikud tendentsid.

Mida tugevam on organisatsioonikultuur, seda vähem peab juhtkond tegelema formaalsete reeglite arendamisega suunamaks töötajate käitumist (Vadi 2000: 295). Omad reeglid ja eeskirjad peavad olema igal asutusel, kuid liigse rangusega võib kaduda töötajate tahe oma ressursse organisatsiooni heaks maksimaalselt rakendada. On teada, et eduka organisatsiooni võtmeks on hea sisekliima, mille kujundamisele aitavad kaasa ka tänapäevased sidevahendid ja -võimalused. Halvasti võivad sisekliimat mõjutada kommunikatsioonibarjäärid. Paraku on nii, et inimesed ei mõista tihti peale sõnumeid üheselt. See võib tuleneda erinevast haridusest, päritolust, keelekasutusest ja paljust muust (Past 2005: 143). Selleks, et inimesed saaksid informatsiooni ühte moodi aru, peab organisatsioon neile esimesest tööpäevast alates kõik aru- ja kättesaadavaks tegema. Nagu Geber (1995) rõhutas, peab olema loodud ühtne ja mõistetav süsteem, mida järgides ja millele toetudes töötajad leiavad üle kogu vajaliku informatsiooni (Sessa et al 1999: 19). Sellega väheneb risk, et iga inimene tõlgendab teateid erinevalt või tekib info üleküllus.

Töötajad tunnevad end sidustatult kui organisatsiooni tõekspidamised kattuvad tema enda uskumustega. Seostudes võtavad nad omaks asutuse missiooni, ideoloogiad, väärtused ja harjumuspärased viisid millegi tegemiseks. Sidusus tekitab seega justkui töötaja ja organisatsiooni *ühaks* muutumise (Cheney et al 2004: 114). Selleks, et organisatsiooni ja töötaja tõekspidamised ühtiksid, peab asutus pingutama hea sisekliima, eduka kommunikatsioonistrateegia ja ühtsustunde nimel organisatsioonis.

1.3.1 Maine

Mainekujundus on iga organisatsiooni jaoks väga oluline ja pikaajaline protsess, mis ei tohi kunagi lõppeda. Hea maine loomine sõltub suuresti asutuse liikmete sisemisest vajadusest, mistõttu selle loomisel ei tohi piirduda vaid välisega. Selle loomine võib võtta aastaid, ent hävitamiseks piisab vaid sekunditest. Töötajad peavad tundma, et neid hinnatakse, neid tuleb

kohelda hästi ning häid suhteid peab hoidma, sest pettunud töötajad räägivad oma tunnetest ka sõpradele, mis kahjustab ettevõtte mainet (Kindersley 2001: 18-19). Mainekujundusega tegelemine on eriti oluline organisatsioonidele, kelle kokkupuude sidusrühmadega ja sõltuvus üksteisest on suur, kuna see mõjutab ka sidusrühma mainet ning läbisaamist nende osapoolte vahel. SA Tallinna Koolitervishoid näol on tegemist lastele tervishoiuteenust pakkuva asutusega, mistõttu väiksemgi ebakõla või eksimus läheb sidusrühmadele eriti suuresti korda.

Imago ehk maine uurimused ei saa seista eraldi kogu organisatsiooni edukuse analüüsist, selle uurimused on pikaajaliste eesmärkidega, andes teadmisi sellest, kuidas luua ja säilitada suhteid sihtgruppidega nii, et sihtgrupid toetaksid organisatsiooni eesmärkide saavutamist (Past 2007: 34). Uurides SA Tallinna Koolitervishoid kommunikatsioonikorraldust ja organisatsioonikultuuri ei ole seetõttu kõrvale jäetud ka maine valdkond.

1.3.2 Töötajate motiveeritus

Kõrget motiveeritust ja pühendumust nähtavaid tunnuseid on palju: inimesed töötavad eriti innukalt, on valmis võtma lisaülesandeid ja soovivad osaleda organisatsiooni paljudes tegevustes (Mayo 2004: 139).

SA Tallinna Koolitervishoid struktuuri jaotusest ilmneb, et töötajad on juhtimise protsessi kaasatud õdede ja arstide nõukoja kaudu. Seal osalemine on vabatahtlik ja pigem auküsimus (SA...2011). Nõukoja tegevused on lisaülesandeks, mis nõuab nii motivatsiooni kui tahtmist arstide ja õdede tööküsimustes ning asutuse juhtimises kaasa rääkida.

Üldiselt võib töises tegevuses vaadelda kolme motivatsiooniallikat (Vadi 2000: 91):

- 1) töö eest saadav tasu, mille hulka kuuluvad otsesed ja kaudsed tasud ja kõik, mis sellega kaasneb;
- 2) töökeskkond, mis koosneb füüsilisest keskkonnast ja suhtlemisest ning suhetest töökohal;
- 3) töö ise, selle sisu ja kuivõrd töö võimaldab eneseteostust, enesest lugupidamist ning arenemisvõimalusi.

Juhid tuginevad töötajate motiveerimisel ametlikule võimule, sanktsioonidele ja hüvitistele. Olulisel kohal on kontrollil põhinev töösoorituse hindamise ja töötasustamise süsteem. Kui inimesele teatud tegevust hüvitatakse, siis on see talle signaaliks, kuidas jätkata tulevikus.

Hüvitised võivad olla sisemised ja välimised ning individuaalsed ja organisatsioonilised (Steers et al Türk 2001: 130-131 kadu).

Tabel 1.1 Hüvitiste tüübid (Türk 2001: 131)

	Välised hüvitised	Sisemised hüvitised
Individuaalsed hüvitised	Preemia, lisatasud	Eneseteostus
Organisatsioonilised hüvitised	Soodustused (kindlustushüvitis)	Organisatsiooni liikmeksolek

Sisemised hüvitised on seotud inimese seesmise rahuldusega, mida ta tunnetab tööprotsessis ning mille tulemusena on tal võimalik ennast paremini määratleda. Välised hüvitised antakse teise inimese (juhi) poolt ning need koosnevad eelkõige töötasust ja edutamisest. Organisatsioonilised hüvitised on kõigile töötajatele ühised, individuaalsed hüvitised sõltuvad aga väga palju inimesest endast (Türk 2001: 131-132).

Töötajate motiveerimist võib pidada üheks peamiseks sisekommunikatsiooni osaks. Paljudes organisatsioonides sõltub edu ennekõike töötajate või organisatsiooni liikmete teadmistest, oskustest, suhtevõrgustikust – mittemateriaalsetest ressurssidest, mille valdaja on inimene, mitte organisatsioon. Kuivõrd neid ressursse rakendatakse, sõltub töötaja valmisolekust neid ressursse organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks kasutada (Past 2009: 109). Mida suuremad on hüved – nii materiaalsed kui emotsionaalsed – seda suurema panuse oma ressurssidest on valmis andma töötaja ise. Selleks, et saavutada inimese valmisolek oma teadmisi, oskusi ja kogemusi organisatsiooni huvides rakendada, peab töötaja tundma ennast osana meeskonnast.

Töötajate tunnustamine ja nende arengusse panustamine on organisatsioonikultuuri edendavad tegevused, millega asutuse juhid peaksid järjest tähelepanelikumalt tegelema. Inimesed vajavad igat liiki tunnustust ja hüvitist, kui mitte korraga, siis mingi aja tagant. Lastega töötamine nõuab pühendumust ja hoolivust ning just seda peaks oma töötajate vastu välja näitama SA Tallinna Koolitervishoid juhtkond. Praegusel majandusraskuste perioodil on tasustamine keeruline teema. Väliseid hüvitisi jääb vähemaks või on nad üldse kaotatud ning seetõttu võib langeda töötajate motiveeritus. Selleks, et töötajate motivatsioon püsiks, tuleb leida teistsuguseid väljundeid.

1.3.3 Tööraahulolu

Tööga rahulolu näitab, kuivõrd positiivselt või negatiivselt töötaja tunneb töökohta, töökorraldust ja suhteid kaaslastega. Üks põhjalikumaid tööraahulolu käsitlusi sellest on Frederick Herzbergi kahe faktori teooria (Vadi 2000: 88).

1950ndatel uurisid Herzberg ja tema kolleegid töötajate rahulolu tööga ning avastasid, et tööga rahulolu ja rahulolematus tulenevad kahte liiki faktoritest: motivatsioonifaktoritest ehk rahulolufaktoritest ja hügieenifaktoritest ehk rahulolematuse faktoritest. Rahulolu faktorid on seotud töö olemusega või sisuga. Peamised rahulolu faktorid ehk motivaatorid on edukus töös, saavutuste tunnustamine, töö ise oma sisukuse, vastutusrikkuse ja tähtsusega, ametialane tõus, arenguperspektiivid. Rahulolu puudumine tuleneb töötaja ja organisatsiooni keskkonna vahelistest suhetest või tööga seotud asjaoludest. Peamised rahulolematuse faktorid ehk hügieenifaktorid on töötingimused ja kindlustunne tööl, suhted kaastöötajatega, suhted ülemustega ja organisatsiooni tegevuspoliitika, juhtimisstiil, palk ja staatus, olmetingimused ja isiklik elu (Roberg & Kuykendall 1997, Valk 2003: 186-187 kaudu).

Selle teooria kohaselt on rahulolu jaotunud esmasteks vajadusteks ja teisesteks vajadusteks. Herzbergi puhul on motivatsioonifaktorid esmased ja hügieenifaktorid teisesed vajadused. Vajaduste hierarhia põhiprintsiip on see, et niinimetatud alamad vajadused peavad olema rahuldatud, et liikuda edasi järgmise taseme vajadusteni. Selle idee kohaselt peaks töötajale esmasena olema rahuldatud edukus, tunnustus ja ametialane tõus. Omavahelised suhted, kindlustunne ja juhtimisstiil jäävad teisejärgulisteks.

Töötajate rahulolu on suurem, kui organisatsioonikultuuri suunatus ülesandele ja suhetele on ühtviisi kõrged. Rahulolu määravad sellised tegurid nagu meeldiv töökeskkond ja juhtkonna hoolitsus töötajate heaolu eest. Inimesed soovivad, et nende arvamust arvestataks ja neile on tähtis oma organisatsiooni üle uhkust ja oma tööst rõõmu tunda. Arusaamatuste lahendamisel, omavahelise suhtlemise viisakusel ja traditsioonidel on samuti oluline roll töötajate rahulolu saavutamise juures. Tähelepanuta ei saa jätta ka selliseid ülesandele suunatud organisatsioonikultuuri elemente nagu hea töö eest tunnustamine, vajaliku info kättesaadavus jt (Alas 2002: 68).

Kui töötajad peavad juhtkonnalt tulevaid teateid usaldusväärseteks, samastuvad nad organisatsiooniga paremini. Mida tugevamalt töötajad organisatsiooniga suhestuvad, seda rahulolevamad nad on, sellest tulenevalt on nad koostöövalmivad ning rohkem valmis

organisatsiooni eesmärkide nimel töötama. Selleks, et inimene asutuse eesmärkide nimel tööle panna, tuleb kaasata ta otsustusprotsessidesse. Inimesed on pühendunud, kui tunnevad, et saavad otsustusprotsessides kaasa rääkida ja nende arvamust võetakse arvesse (Cornelissen 2008: 197-198). Sihtasutuse töötajad kohtuvad omavahel harva ja seetõttu võib olla ühine arutamise ja otsustamise protsess raskendatud. Selleks, et eesmärgid ühtiksid ja koostöö sujuks, peab organisatsioon oma töötajate sidustamiseks vaeva nägema.

2. Koolitervishoiuteenuse sisu, teenuse osutaja ja sidusrühma tutvustus

2.1 Koolitervishoiuteenuse mõiste, eesmärgid ja ülesanded

Koolitervishoid on tervishoiu valdkond, mis tegeleb õpilaste tervise edendamise, haiguste ennetamise, tervise järelvalve ja esmaabi osutamisega. Koolitervishoiu eesmärgiks on edendada iga õpilase võimalikult tervena kasvamist ja arenemist, luues sellega alus tervele täiskasvanueale. Koolitervishoiu ülesandeks on koostöös lapsevanemate, kooli pedagoogilise personali, direktori ja teiste spetsialistide, eriarstiabi osutajate ja rehabilitatsiooni meeskonna liikmetega õpilastele tervist kaitsvate ja edendavate tingimuste loomine koolikeskkonnas võimalikult prima hariduse omandamiseks (Aro et al 2004: 13).

Koolitervishoiuteenuse sihtgrupiks on üldhariduskoolis (sh erivajadustega, sanatoorsete ja kutseõppeasutuste) õppivad 7-19 aasta vanused õpilased, olenemata nende tervislikust seisundist, riskigruppi kuulumisest või haiguse olemasolust (SA... 2011).

Koole teenindavate õdede ülesandeks on õpilaste tervisliku seisundi jälgimine, tervise ja heaolu edendamine, krooniliste haiguste ennetamine, esmaabi osutamine haiguste, traumade, vigastuste korral ning kriisiolukordades (SA... 2011).

Tervishoiuteenuse osutamist koolides reguleerivad mitmed seadused, määrused ja tegevusjuhendid (SA... 2011). Koolitervishoiutöötajate vastuvõtuaeg sõltub konkreetse kooli õpilaste arvust.

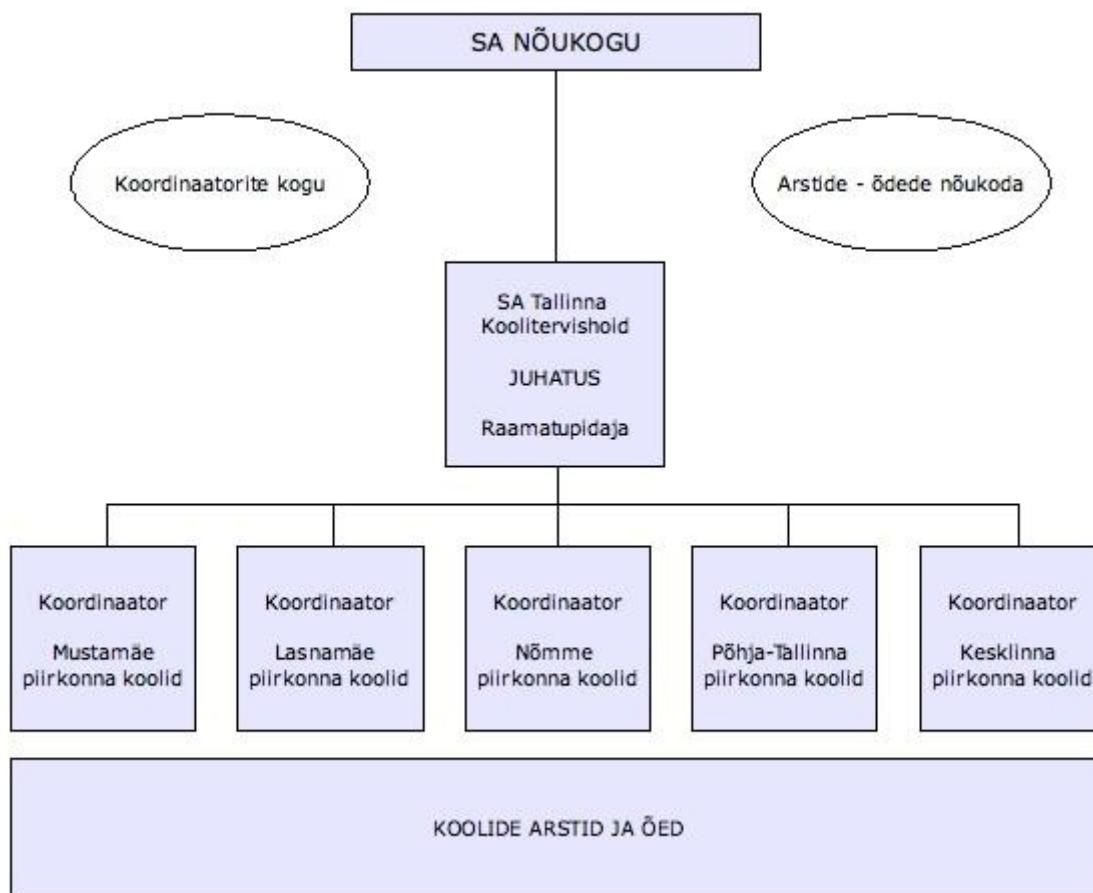
2.2 SA Tallinna Koolitervishoid tutvustus

2.2.1 Asutuse ajalugu ja struktuur

Varem kuulusid koolide tervishoiutöötajad erinevate piirkondade polikliinikute ja haiglate koosseisu ning koolitervishoiuteenus oli Tallinna linnas ühtselt koordineerimata. 2004. aasta maikuus asutati Sihtasutus Tallinna Koolitervishoid (edaspidi sihtasutus), kuhu koondusid kooliõed ja –arstid, et ühtses süsteemis osutada kvaliteetset teenust. Tallinna Linnavolikogu 2005. aasta otsusega anti sihtasutusele õigus pakkuda koolitervishoiuteenust kõikides Tallinna koolides. Koolide õed töötavad Tallinna erinevates õppeasutustes laiali, kus neile on antud kasutada koolitervishoiukabinet (SA... 2011).

2007. aastal asuti koostama sihtasutuse esimest arengukava aastateks 2007-2012. Töötajatega läbiviidud küsitluste ja rühmatööde tulemusel sõnastati asutuse missioon, visioon ja

väärtused. Sihtasutuse põhiväärtusteks on kvaliteet töös, koostöö, empaatia, ausus, avatus ja usaldus (SA... 2011).



Joonis 2.1: SA Tallinna Koolitervishoid struktuur (SA... 2011)

Sihtasutuse kontor asub Tallinnas, kus igapäevaselt töötab kolm juhatuse liiget ja raamatupidaja. Juhtkond tegutseb vastavalt seatud eesmärkidele, korraldab igapäevategevust, tagab vajaliku kaadri ja ressursside olemasolu, organiseerib täiendkoolitusi, kavandab ja viib ellu organisatsiooni arendustegevust ning teeb koostööd asjaomaste asutustega kodu- ja välismaal. Juhatus liikmete koosolekud toimuvad vähemalt kord kuus ning vastuvõetud otsustest informeeritakse kõiki asutuse töötajaid. Sihtasutuse tulemuslikumaks juhtimiseks on koolid jaotatud viieks piirkonnaks ja igale piirkonnale on määratud koordinaatorid. Teenuse parema kvaliteedi tagamiseks on töötajate poolt valitud arstide ja õdede nõukoda. Eesmärkide täitmist jälgitakse ja koordineeritakse sihtasutuse juhatuse ja nõukogu poolt. Kord aastas tehakse kokkuvõtte, mis tehakse üldkoosolekul teatavaks ka kõikidele töötajatele (SA... 2011).

2.2.2 Kooliõe töö

Tallinna koolides töötab kokku 69 õde, kes osutavad teenust 70s õppeasutuses. Kui õpilaste arv koolis on vähemalt 600, siis on õde kohal terve tööpäeva. Lisaks regulaarsetele tervisekontrollidele ja immuniseerimistele peavad kooliõed läbi viima haigusi ennetavaid ja tervisekasvatuslikke tegevusi ning andma esmaabi haigestumiste või õnnetusjuhtumite korral. Kõige selle kõrval osalevad kooliõed tervisliku koolikeskkonna loomises ja püüavad mõjutada õpilaste tervisekäitumist positiivses suunas. Probleemide ilmnemisel või nende ennetamisel tehakse koostööd kooli personali, lapsevanemate ja kohaliku omavalitsuse töötajatega (Aro et al 2004: 3-4). Kooliõed nõustavad vajadusel õpilasi, õpetajaid ja lapsevanemaid kõikides tervisega seotud küsimustes. Töö eduka sooritamise eelduseks on usaldusliku vahekorra saavutamine sihtgrupi ja sellega seotud liikmete vahel. Kuigi kooliõe kohustuste hulka ei kuulu personalile meditsiinilise teenuse osutamine, on saanud heaks tavaks, et kergemate tervisehäirete korral antakse abi ka õpetajatele.

3. Eesmärk, uurimisküsimused

Käesoleva töö eesmärk on teada saada, milline on koolides töötavate õdede sidusus kooli ja sihtasutusega ning missugused tegurid seda määratlust mõjutavad. Analüüsile toetudes esitatakse järeldused ja kommunikatiivsed soovitused, mida ühtsustunde arendamiseks tulevikus rakendada.

Uurimisküsimused, millele läbiviidavad uuringud peaksid vastuse andma:

1. Millised tegurid mõjutavad kooliõdede sidusust koolikollektiiviga ja millised SA Tallinna Koolitervishoiuga?
2. Milliseid kommunikatiivseid vahendeid on kasutatud, et suurendada töötajate sidusust sihtasutusega?
 - Kas ja kuidas sihtasutuse ühtsustunnet peaks suurendama?
 - Missuguseid soovitusi võiks anda sidususe suurendamiseks?

4. Metoodika ja valim

Käesoleva bakalaureusetöö läbiviimise metoodikana on kasutatud ankeetküsitlust, süvaintervjuusid ning varasemate uuringute tulemusi. Alates 2008. aastast asutuses läbiviidud uuringuid omavahel kombineerides on võimalik uurimisküsimustele vastuseid saada pikemat ajalist perioodi jälgides ja sellest tulenevalt täpsemaid järeldusi tehes.

4.1 Ankeetküsitlus

Ankeetküsitlused viidi sihtasutuses läbi 2010. ja 2011. aasta aprillis (Lisa 1). Ankeedi koostamisel võeti aluseks kahel varasemal aastal (s.o 2008. ja 2009. aastal) sihtasutuses läbi viidud rahuloluküsimustikud. Kuna osaga ankeedist olid töötajad juba varem tutvunud, vähendas see riski, et küsimused võiksid olla liiga üldised või sisaldada endas suunavat sõnastust. Olemasolevale ankeedile lisati küsimusi, millele oli oluline saada vastuseid töö iseloomust lähtuvalt. Küsimustik sisaldas nii valikvastustega kui arutlevaid, isiklikku arvamust uurivaid küsimusi. Ankeedis oli küsimusi nii sihtasutuse juhtimise, infoliikumise, maine ja rahulolu kui kooliga suhtlemise kohta. Ankeet koostati ja edastati vastajatele portaali E-formular kaudu, sellele vastamine toimus anonüümselt.

Küsimustiku viide saadeti kõikidele kooliõdedele. Töö autor oli teadlik sellest, et paljud vene keelt kõnelevad kooliõed ei tule ankeedi täitmisega toime. 2010. aastal täitis 75-st kooliõdest ankeedi 44, mis teeb 57%. 2011. aastal vastas ankeetküsitlusele taas 44 kooliõde, mis seekord moodustas 63% koguvallimist. Vastuseid analüüsis autor uurimisküsimustest lähtuvalt. Ankeetküsitluse miinusena tuuakse välja pinnapealsete vastuste rohkust (Siibak 2010), mis andis tunda ka sihtasutuses läbiviidud küsitluse analüüsimisel. Vaatamata sellele, et internetis saab küsitlust levitada kiiresti, ei saa me vastaja emotsioone teada. Oluline õppetund siinkohal on, et kakskeelse asutuse puhul tuleks ankeedid teha mõlemas keeles. Kuna Eesti seadused nõuavad töökohal eesti keele oskust, ei osanud autor nii suurt keelelist barjääri ette näha.

4.2 Süvaintervjuu

Uurimistöö teiseks kasutatud meetodiks on semistruktureeritud süvaintervjuud. Seda laadi intervjuu puhul saavad intervjuueeritavad vastata küsimustele vabas vormis, enda sõnu kasutades (Vihalemm 2008). Eelnevalt kokkulepitud intervjuud viidi läbi 2010. aasta maikuus Tallinna koolide arstikabinettides. Küsimus-vastus tüüpi vestlus toimus avatud ja vabas õhkkonnas ning intervjuud salvestati.

Intervjuukava (Lisa 2) on koostatud organisatsioonikultuuri aspektidest lähtuvalt. Kuna kooliõed töötavad igapäevaselt koolis, olles samal ajal sihtasutuse liikmed, võivad töötajal tekkida identiteedi ja kuuluvuse probleemid. Küsimused olid jaotatud kahte plokki, kooli ja sihtasutuse kohta eraldi, et vastajal oleks lihtsam oma mõtteid koondada. Sellegipoolest polnud eelnevalt koostatud kavast kinnipidamine kõikide intervjuude puhul võimalik. Vajadusel vestles intervjuerija kooliõega paralleelselt nii koolist kui sihtasutusest. Teatud küsimused intervjuus kattusid ankeedis küsituga, kuid see ei paistnud vastamist lihtsamaks muutvat. Intervjueritavatele kujunes eriti keeruliseks mõlema asutuse tugevuste ja nõrkuste nimetamine. Sellest tulenevalt tekitas raskusi ka omapoolsete soovitude andmine, kuidas praegust olukord paremaks muuta. Intervjuude käiguga võib siiski rahule jääda, kuna käsitletavat teemat said enamasti vastuse, mida oli võimalik töö ülesehituseks kasutada. Analüüs püüab anda hinnangu sihtasutuse organisatsioonikultuurile ja töötaja kuulumist mõjutavatele teguritele.

Tabel 4.1 Intervjueritavate valim

Kood väljavõtetes	Nimi	Kool	Vanus	Tööl alates (aasta)
intervjuu nr 1	Kaire Nermann	Tallinna Reaalkool	41	2004
intervjuu nr 2	Iivika Elva	Kadrioru Saksa Gümnaasium	50	2004
intervjuu nr 3	Sinikka Brügel	Gustav Adolfi Gümnaasium	42	2008
intervjuu nr 4	Ljubov Kamaskina	Vanalinna Hariduskolleeegium	54	2004

Intervjueritavad selgusid juhuvalimi põhjal. Kuna sihtasutuse töötajate seas on neid, kes töötavad vene õppekeelega koolides ning kellel eesti keeles vestlemine valmistab raskusi, oli valimi moodustamisel töötaja hea eesti keele oskus vajalik. Töö iseloomust lähtuvalt pidi intervjueritav töötama täistööajaga eesti keelses suure õpilaste arvuga koolis. Töö autor mõtles 2010. aastal valimi moodustamiseks välja numbrid 7., 24., 44. ja 73. ja valis SA Tallinna Koolitervishoid kodulehel olevate kooliõdede nimekirjast nende numbrite järel seisnud õe nime, et nendega intervjuud läbi viia. Kuna 73. nimi ei vastanud nõudmistele, olles venekeelse kooli õde, tegi autor uue valiku 11ndana nimekirjas oleva õe kasuks. Intervjuude transkriptsioonid on lisatud töö lõppu (Lisa 3). Iga intervjuu kestis umbes 40-50 minutit.

4.3 Varasemate uuringute teisene analüüs

Käesolev töö tugineb lisaks 2010. ja 2011. aasta analüüsile ka varasematele sihtasutuses läbiviidud uuringutele. Töö autor koostas 2008. aasta kevadel sihtasutuse kommunikatsiooni käsitleva analüüsi, kasutades selleks Imagomeetrit (Lisa 4). Imagomeeter on Aune Pasti poolt organisatsiooni imago analüüsiks väljatöötatud mõõdik (Past, Otsese...2011). Kümnele sihtasutuse töötajalt saadud arvamus analüüsiti semantilise diferentsiaali meetodil, saades vastuseid mitmete organisatsiooni valdkondade kohta. Praeguse töö osana annavad selle uuringu tulemused võimaluse jälgida sihtasutuse muutumist pikema aja vältel.

Sihtasutuse juhtkond viis arengukavast lähtuvalt 2008. ja 2009. aasta kevadel läbi ankeetküsitlused (Lisa 5), et saada töötajate tagasisidet töökorralduse ja -rahulolu kohta. Esimene küsitlus korraldati 2008. aasta maikuus anonüümselt töötajate infokoosolekul ja teine 2009. aasta mais elektroonselt. Esimesel aastal tagastati 92-st küsimustikust 72, neist 30 eesti keeles ja 42 vene keeles. Küsimustik sisaldas 20 küsimust, millest 15 olid hinnangulised ja viis avatud küsimust. 2009. aastal korraldati järjekordne küsitlus, kuid avatud küsimusi oli mõnevõrra muudetud. 59 töötajat tagastasid küsitlusankeedi, kuid keelelist jaotust enam ei arvestatud. Mõlema aasta põhieesmärgiks oli teada saada töötajate rahulolu organisatsioonikultuuri ja töötingimustega. Küsitluse tulemusi kasutati sihtasutuse arengukava 2007-2012 koostamisel ja elluviimisel. Käesoleva töö autor võrdleb nende kahe uuringu analüüsi 2010. ja 2011. aasta tulemustega ja teeb sellest üldistava kokkuvõtte.

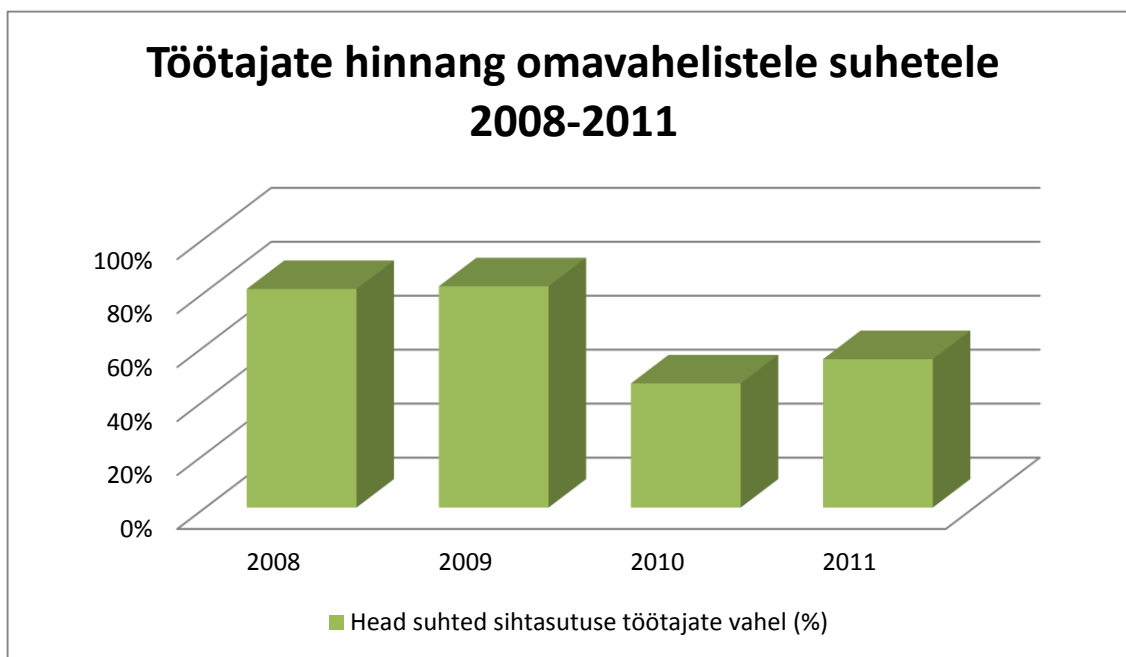
5. Uuringu tulemused

5.1 Millised tegurid mõjutavad kooliõdede sidusust koolikollektiiviga ja millised SA Koolitervishoiuga?

Alates 2008. aastal Imagomeetri läbiviimisest on kõik edasised uuringud sisaldanud küsimusi sihtasutuse töötajate sidususe kohta. Nii asutust kui ka omavahelisi suhteid peeti 2008. aasta küsitluste kohaselt sõbralikeks ning meie-tunnet pigem tugevaks. Kuna tegemist on asutusega, kus inimesed töötavad erinevates paikades, märgiti probleemina liigset killustatust, kuid tänu ühistele üritustele ning ettevõtmistele tunnetati organisatsiooni siiski enam-vähem ühtsena. Asutust nähti areneva, jõulise ning avatuna. Need omadused on väga olulised organisatsiooni püsimajäämise ning arenemise seisukohalt.

Head suhted organisatsioonis on hästitoimiva ja ühtse asutuse peamiseks aluseks. 2008. ja 2009. aastal rahuloluankeedi täitnutest arvas üle 80%, et sihtasutuse liikmed on üksteise suhtes sõbralikud (joonis 5.1). 2010. aastal oli see tase langenud pea poole võrra, 46% tasemele. 30% vastajatest märkis selle küsimuse juures ära variandi „ei oska öelda”, mille põhjusi võib otsida suurest uute töötajate hulgast. Kuna igal sügisel liitub organisatsiooniga uusi liikmeid ja nad on erinevatesse koolidesse hajutatud, võtab nende sulandumine kollektiivi rohkem aega. 2011. aasta tulemuste kohaselt pidas suhteid sõbralikeks 24 vastajat, mis on veidi enam kui eelmisel aastal. Arvamust ei omanud 2011. aastal pea pooled vastajatest, seda ilmselt põhjusel, et uute töötajate arv on taaskord kasvanud. Kooliõe töö vajab järjest suuremal määral arvutioskust ning vajalike oskuste puudumise tõttu on paljud pensionieas õed lahkunud ja nooremad koolidesse tööle asunud.

Sihtasutust kui töökohta hindas 2008. aastal heaks 65% ja keskmiselt heaks 38% vastanutest. 2009. ja 2010. aasta tulemused olid veelgi positiivsemad, mis näitab, et organisatsioonikultuur oli tõusuteel. 2011. aastal on olukord taas paranenud, vaid 2 vastajat 44-st ei pidanud töökohta meeldivaks.



Joonis 5.1. Sihtasutuse töötajate hinnang omavahelistele suhetele

Kunagi ei saa kõik inimesed ühel arvamisel olla ja individuaalsete eelistuste tulemusena jääb sajaprotsendiline tulemus pigem unistuseks. Üle 80% rahulolevatest töötajatest on piisavalt suur osakaal, millega sihtasutus peaks rahule jääma.

Kuna õdede igapäevaseks töökeskkonnaks on kool, siis uurib ankeetküsitlus ka koolis töötamise rahulolu. Kooli on igal uuringuaastal pidanud meeldivaks töökeskkonnaks üle 90% küsitletutest, mis näitab tervishoiutöötajate head koostööd koolipersonaliga. Ka 2011. aasta ankeedi vastustest saab välja lugeda, et suhteid koolipersonaliga hindavad sihtasutuse töötajad väga heaks. Kõige enam toodi põhjuseks sõbralikke ja häid suhteid nii kooli personali kui laste ja nende vanematega. 2010. aastal küsimustikku lisatud hinnanguline küsimus „Mul on hea koostöö sihtasutuse juhatusega” näitab, et ka tööandjaga ollakse rahul. Kuna kooli peetakse nende vastuste analüüsi tulemusena siiski paremaks, võib järeldada, et hajuorganisatsiooni puhul on paratamatuseks, et mõned probleemid, mis inimeste vahel tekivad, ei selgugi või jäävad lahendamata distantsi tõttu.

„Mõnes mõttes ma olen taband küll ennast selle mõtte pealt, et mõnes mõttes on mul hea meel, et ma allun koolitervishoiule, mitte koolile. Et see teeb natukene mulle siukese... ma ei oska öelda. Et mul need koolisisesed mingisugused pinged või intriigid või sellised asjad mind nagu ei puuduta, selles mõttes, et ma ei ole nende töötaja. Ma pakun teenust nendele ja olen nii-öelda kaastöötaja, aga ma ei ole nende alluvuses. Et ma ei ütle, et ma nüüd nii väga puudust tunneks, et ma peaks nüüd kooli alla kuuluma.“ (intervjuu nr. 3)

Ühtsustunne ja kuuluvus koolis ei ole intervjueritud õdede arvates piisav, kuigi see on viimastel aastatel paranenud. Üle 80% kõigist ankeetküsitlusele vastanutest peavad suhteid koolipersonaliga heaks, kuid see ei taga veel ühtsuse ja kuuluvuse tunnet. Nagu allolevad väljavõtted näitavad, pole tõeline meie-tunne tervishoiuteenust pakkuva sihtasutuse töötaja puhul võimalik justkui kummagi asutusega.

„Siis... e:...mind aktsepteeritakse, see ei olnud seitse aastat tagasi nii, kui ma siia kooli tulin. Siis ütles direksioon, et me ei vaja üldse sellist teenust, et me saame ise hakkama ja esmaabi oskavad kõik anda. Et siin on nagu selles suhtes paremaks läinud, kuid ei ole asjad siiski sugugi ideaalsed.” (intervjuu nr. 1)

„Mida võiks, kui aeg võimaldaks muidugi. Me üritame rohkem, kui võimaldaks väljaspool tööd üritusi, sest töö sees oleme me niikuinii kõik on ju, aga sellist vabas ajas koosolemist on vähe. Seda võiks nagu rohkem olla. See nagu innustaks.... Liidaks rohkem inimesi. Kuna, noh onju, Tallinn on suur ja kes on kus... Et kõik on omaette ja me ei tunne kõiki.” (intervjuu nr. 3)

Tallinna koolid on pika ajaloo ja pikaaegsete kindlate väärtustega õppeasutused, samas kui Tallinna Koolitervishoiu Sihtasutus on alles 7-aastane arenev organisatsioon. Küsitluste põhjal võib öelda, et kõige tähtsamaks peavad õed koostööd nii kooli kui sihtasutusega. Iga kooli puhul tuleb arvestada erinevate harjumustega ja nendele vastavalt ennast kujundada. Sellele vastavalt kanduvad muutused üle ka sihtasutuse tööstruktuuri ja inimestesse. Intervjuusid analüüsides selgub, et õed on enamasti omaks võtnud koolide traditsioonid ja harjunud reeglitega, mis on seal kehtestatud. Sihtasutus on oma juhtimistavasid pidevalt parandanud, kuid arenguruumi võimalusi leiab siiani.

„Juhatus ja sihtasutus on küllaltki hea, piisavalt hea. Ta on ju küllaltki arvestatav. Me oleme ju viie aastaga suutnud nii mõndagi ära teha ja silma paista ju. Et ennevanasti oli kõik mööda polikliinikuid laiali ja siis ei teatud midagi sellest. Aga nüüd tänu sellele sihtasutusele teatakse ju, et on olemas koolitervishoid ja et see areneb. Ta ei ole selline...noh...selline... paigaltammumine, et ta on ikkagi selline elusorganism.” (intervjuu nr. 2)

Kooli ja sihtasutuse poolsed ootused kooliõele on intervjuude ja küsitluste kohaselt erinevad. See võib töötajas konflikti tekitada, sest enese jagamine erinevate ootuste ja väärtuse vahel ei ole lihtne. Kui koolipoolsete ootustena nähakse eelkõige lastega tegelemist ja vajadusel meditsiinitöötaja kohalolekut, siis intervjueritavate arvates ootab sihtasutus esmajärjekorras dokumentide täitmist. Kooliga heade suhete hoidmise nimel täidavad õed lisaks ametlikele

tööülesannetele ka mõningaid kooli poolt lisanduvaid ootusi. Kuigi kooli personali meditsiiniline abistamine on tavaliseks saanud kõigi õdede seas, siis lisatülesannetena tervisepäevadel ja muudel taolistel üritustel osalemine sõltub eelkõige õe individuaalsest valmisolekust. See näitab õe tahtmist täita tööülesannetele lisanduvaid ootusi ehk siis rakendada lisaressursse oma töösse.

„Mina ei tea, ma olen medtöötaja ja on ta nüüd siis õpilane või õpetaja, ta on ju patsient ikka, kui abi vaja. Selles mõttes, et ma ei ütle, et ma olen nüüd õpilaste peal ja õpetajaid ma ei teeninda.” (intervjuu nr. 3)

„See kool on selline, nad ei karda kedagi. Sihtasutus nõuab minu tööd, aga kooliga mul peab ka head suhted olema. Ma olen nagu kahe vahel. Väga keeruline on end jagada. Asutus peab rohkem meid usaldama, kui nad juba võtsid meid tööle. Jah, nad peavad käima meid kontrollimas, see on õige, aga liiga palju ei tohi. Nad peavad meid usaldama.“ (intervjuu nr. 4)

Tagasisidel on oluline osa kahepoolses kommunikatsioonis ja sidususe tekitamisel. Juhtkonnalt saadava tagasisidega oli 2010. ja 2011. aastal rahul üle 70% vastanutest. Töötajad saavad tehtud tööd ja edasisi plaane paremini hinnata, kui nad on saanud tagasisidet oma juhtidelt. Tunnustus on üks oluline töömotivatsiooni osa. Intervjuud sisaldasid küsimusi õdede tunnustamise kohta kooli ja sihtasutuse poolt. Selgus, et kõik ei ootagi otsest tunnustamist, vaid neile piisab õpilaste naeratavatest nägudest ja mitmekordsest tagasipöördumisest abi saamiseks. Õpilaste poolne tunnustus rõõmustas kooliõdesid kõige rohkem. Kuna nemad on samuti üks osa kooli kuuluvast sidusrühmast, tekitab see õdedes heameelt ja seega motivatsiooni. Sihtasutuse poolse tunnustusena toodi välja eelkõige head sõna juhtkonna poolt, mis vastab ka otse näost-näku edastatud tunnustuse ootustele. Kooliõed ja -arstid saavad enda seast ise valida parima töötaja, kelleks 2009. aasta töötulemuste eest sai üks intervjuueeritud kooliõdedest.

„No üks ta igale inimesele on mingil määral oluline, iseasi kas kõik ootavad seda üks ju. Mina näiteks ei oota seda, mina jälle näen, kuidas inimesed minusse suhtuvad, nii et nii ma teengi järeldused, kas tunnustatakse mind või mitte. Aga nüüd midagi oodata siit... Muidugi on ideaalne kui preemiat saaks, aga see ei ole ju eesmärk omaette.” (intervjuu nr. 2)

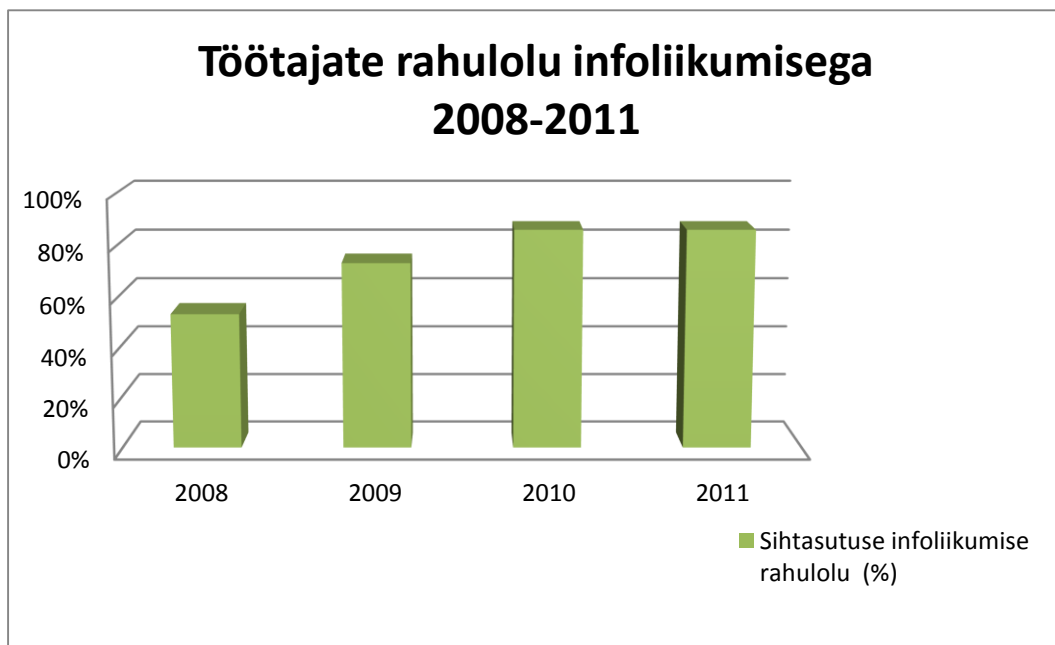
Intervjuueeriija küsis kokkuvõtteks, kas kooliõde peaks olema osa kooli tugipersonalist sarnaselt psühholoogile, logopeedile ja sotsiaalpedagoogile või teenusepakkuja nagu praegune kord ette näeb. Intervjuueeritud kooliõdede arvates suudaksid töötajad küll ümber orienteeruda

ja harjuda osana koolikollektiivist, kuid eelistaks praegust olukorda. Võrdluses varasemaga, kui sihtasutus polnud veel loodud ning õed töötasid polikliinikutes, eelistatakse praegust töökorraldust. Seega võib järeldada, et kooliõed on üldjoontes rahul sihtasutuse ja kooli vahelise tööjaotusega ja on nõus nii ka jätkama.

5.2 Milliseid kommunikatiivseid vahendeid on sihtasutus kasutanud, et panna töötajaid oma liikmena tundma?

Sihtsutuse infovahetust ning tööprotsessi pidasid kooliõed 2008. aastal kiireks ja efektiivseks. Suurem osa töötajaid oli juba sel ajal tihedaks kodulehekülje külastajaks, mis aitas kiirele infovahetusele kindlasti kaasa.

Sihtasutuse rahuloluankeedi kolmas hinnanguline küsimus on igal aastal uurinud töötajate rahulolu infoliikumisega sihtasutuses (joonis 5.2). Kui 2008. aastal hindas napilt üle poole vastanutest selle heaks, siis 2009. aastaks pidas juba 73% kommunikatsioonikorraldust positiivseks. 2009. aastal andis vaid 3 vastajat 59st infoliikumisele hindeks „halb”. 2010. ja 2011. aasta küsitluste kohaselt pidas infoliikumist heaks juba üle 80% vastanutest. Peamisteks infoliikumise tugevusteks peetakse kiirust, täpsust ja vahendite olemasolu. Puudustena märgiti ära töötajate hajusust ja sellest lähtuvalt vähest otsest suhtlust.



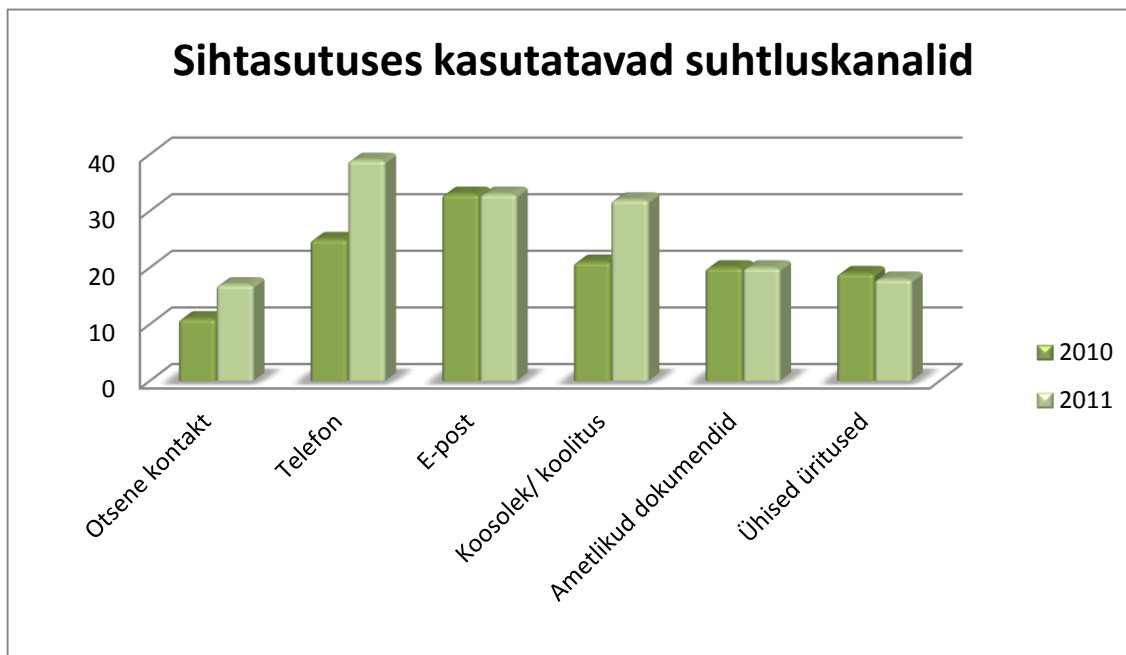
Joonis 5.2. Töötajate rahulolu infoliikumisega sihtasutuses

Vahetu suhtlemine kooli ja õe vahel on vastupidine sihtasutusele tavaks saanud vahendatud suhtlemiskultuurile. Juhtkonna ja teiste töötajatega kohtuvad kooliõed harva, enamasti

suheldakse omavahel kas e-maili või telefoni teel. Intervjuudes selgus näiteks, et töötajad ei tea, milles juhtkonna töö seisneb. See vihjab vähesele infolevikule asutuses ülalt-alla. Intervjuu käigus mainiti vähesest suhtlusest tulenevat iseseisvust, mis võib töötulemustele hästi mõjuda, sest kooliõed on iseseisva teenuse osutajad.

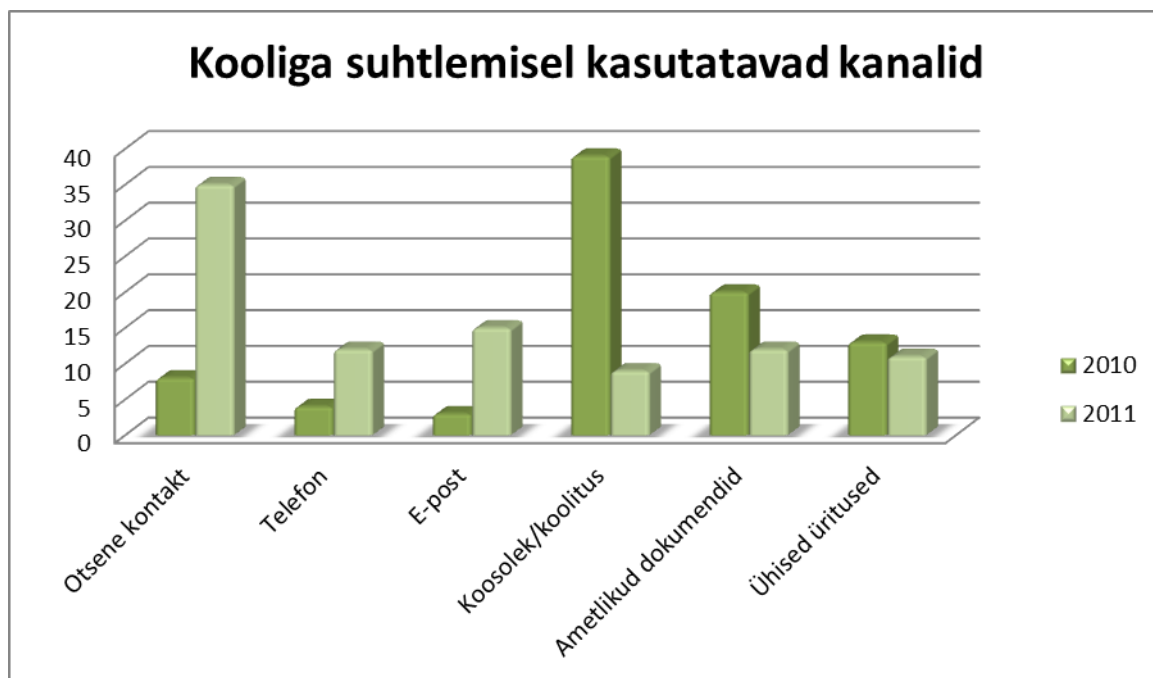
„Ma tean, et nendel on väga raske. Igal aastal läheb nagu olukord paremaks. Kui mul tuleb midagi pähe... Vanasti oli nii, et ma võtsin toru ja hakkasin kohe helistama. Aga tal on sel momendil äkki oma ülesanne. Aga praegu on meil niimoodi, et meil on koordinaator. Ma võin temale helistada, ma võin e-kirju saata, kui vaja on. Sa pead ise olema lihtsalt kursis, kuidas sul parajasti parem on. Aga ma usun, et nendel on väga raske.“ (intervjuu nr. 4)

Kommunikatsioonikanalite uurimine 2009. kuni 2011. aasta ankeetides andis oodatavaid tulemusi töötajate suhtlemise vahel kooli ja sihtasutusega. Sihtasutusesiseselt on loodud töötajatele mitmeid võimalusi kontakti hoidmiseks. Kõige meelsamini kasutavad õed selleks elektronposti ja telefoni. Kodulehe jälgimine on kooliõde igapäevane tegevus, sinna lisatakse pidevalt neile vajalikku informatsiooni. 2010. ja 2011. aasta võrdluses (joonis 5.3) on näha, et vahetu suhtlemise osakaal on aastaga tõusnud. Seletuse sellele leiame koosolekute ja koolituste arvu tõusust, mis on allolevas tabelis samuti näha. Ühiseid üritusi sihtasutuse töötajatega peab sellegi poolest piisavaks vaid 18% vastanuteks ning väljaspool tööaega kohtub omavahel üksnes 9% kooliõdedest.



Joonis 5.3. Sihtasutuses kasutatavate suhtluskanalite võrdlus 2010. ja 2011. aastal

Kooliga suhtlemiseks kasutatakse peamiselt otsest kontakti (joonis 5.4). Seda lihtsustab füüsiline kohalolek koolis, kuid parema infovahetuse eesmärgil oleks see oluline ka sihtasutuses. Suhtluskanalite valikul on kasvanud telefoni ja elektronposti kasutamine õdede ja kooli personali suhtlemisel. Koolitusi ja koosolekuid korraldab kooliõdedele pigem sihtasutus, koolis toimuvad seesugused kogunemised on eelkõige suunatud õpetajatele. Ühisüritused osakaal on väike, sellele võib põhjuseid otsida nii koolipersonali kui õdede enda hoiakutest. Kuna kooliõe näol on tegemist lisateenuse pakkujaga, mitte osaga koolipersonalist, ei kaasata neid väga ühistesse tegemistesse.



Joonis 5.4. Kooliga suhtlemisel kasutatavate kanalite võrdlus 2010. ja 2011. aastal

Sihtasutuse kontor on Tallinna kesklinnas ja seal töötab kolm juhtkonna liiget ja raamatupidaja, kooliõed sinna väga tihti ei satu. Selline juhtkonna ja töötajate killustatus ei ole organisatsioonikultuuri seisukohalt kasulik ja juhtkond peaks tihemini korraldama ühisüritusi või töötajatega kohtumisi.

„/.../Selles suhtes on KTH huvitav organisatsioon, et palju on neid selliseid, kus on terve hulk töötajaid ja igaüks on oma nurga peal laiali. Seda on näha koosolekutel, kus meie koosolekud kipuvad ikka olema sellised „Tasa!”, vahel kipub nagu minema laadaks, eriti kui on just need.... Viimasel ajal on just nagu olnud nüüd rohkem tihti nii, et on eesti õed ja siis on vene õdedele eraldi. Juba see topelt rääkimise, tõlkimise asi kaob ära, mis venitas nad tihti pikemaks. Ja siis on see, et kui räägitakse eesti keeles ja vene õed ei saa aru, siis kipub

tulema siuke melufoon. See näitab nagu seda, et vajatakse omavahel seda suhtlemist./.../”
(intervjuu nr. 3)

Eelnevast väljavõttest tuleb lisaks killustatusele 2010. aastal esile keelebarjäär, mis raskendab nii töötegemist kui omavahelist suhtlust. Kahe paralleelse koosoleku pidamine võis küll ajaliselt võidu tuua, kuid kindlasti mõjutas see negatiivselt meie-tunnet ning sulandumist. 2011. aastal kahte koosolekut enam ei korraldata, seda venekeelse töötajaskonna vähenemise tõttu. Oluliseks põhjuseks koosolekute taasliitmise juures sai kahe eraldi peetud kohtumise tulemusena tekkinud lõhe eesti ja vene keelsete õdede suhtluse vahel.

Rahulolu juhtkonnalt saadava töö tagasiside hulgaga on sihtasutuse töötajate arvates stabiilselt üle 70% olnud. Kuna tagasiside on suur osa kahepoolsest kommunikatsioonist, siis on oluline, et see jätkuks samamoodi.

Kahesuunalise kommunikatsiooni osaks on töötajate kaasarákimine tööga seotud probleemide lahendamisel ja otsustusprotsessides. Kui eelnevatel aastatel on see jäänud umbes 65% tasemele, siis nüüdseks leiab üle 70% vastanutest, et nende arvamust peetakse oluliseks. Töölaste probleemide lahendamiseks saadav abi on oluline osa kommunikatsiooni hinnangutest. 2008. aastal hindas 72% vastanutest abisaamist heaks, nüüdseks on protsent kasvanud üle 90. Kuna arvuti ja internet võimaldavad küsitlusi ja arvamusi kiirelt ühest kohast teise toimetada, siis õdede kaasamine otsustusprotsessi on lihtsustunud ja tihenunud.

Lisaks otsustamisprotsessis osalemisele ja probleemide lahendamisele peavad õed kirjalikult sihtasutusele ja Haigekassale esitama oma tegevusplaani. Alates 2010. aasta septembrist peavad nad e-koolitervishoiusüsteemi käivitumise tõttu täitma paralleelselt paberdokumentidele ka elektroonselt õpilaste tervisekaarte. Kuna õed peavad oma põhitööks siiski laste aitamist ja nendega tegelemist, tekitab neis suur paberitöö maht stressi ja motivatsioonilangust.

„Kui mul midagi on, siis see ei ole nüüd ainult minu soov, vaid see on küll meie kõigi soov, et kui seda paberimajandust saaks ainult vähemaks. Siis saaks tõeliselt ikka keskenduda sellele teenusepakkumisele ja teha seda tööd, mida meilt tõesti oodatakse. Meilt ei oodata seda ju, et kui meil tuleb keegi kabinetti, siis õde või arst istud ninapidi paberites. Et kui sellest saaks lahti, siis oleks väga hea. Et käed on praegu rohkem paberite küljes kinni seotud. Siis tuleks noor inimene palju parema meelega meil siia. Kui ta tuleb, vaatab, et selline hunnik pabereid on siin nina ees on ju, nii palju on kirjutada... Ega see ausalt öeldes ei arenda, see pärsib.”
(intervjuu nr. 2)

„Vot palju asju, mis mulle ei meeldi jällegi kontori poolt. Mul ei ole aega seda õenduslugu ja õendusplaani teha. Ma näen, ma kogu aeg liigun. Ma käin siin ja seal. See töö käib niimoodi, aga kui ma hakkas seda kõik kirja panema, siis ma ise suren ära. Kool on ju ikka suur. Aga ma ikka ütlen, et kui midagi on, tule räägime.” (intervjuu nr. 4)

Eelnevatest väljavõtetest võib välja lugeda mõtte, miks juhtkond peab oma töötajatega arvestama ja nende heaolule tähelepanu pöörama. Selleks, et ei tekiks kaadri voolavust ning noored tahaksid kooli õena tööle tulla, peab neid motiveerima igal võimalikul viisil, mitte põhitööd takistama. Praegu ei oska sihtasutuse juhtkond seda aega nimetada, kui õed topelt kirjatööd enam tegema ei pea, praegune olukord jääb kestma veel vähemalt paariks aastaks.

Areneva organisatsiooni puhul on oluline, et töötajad näeks ja tunnetaks edasiliikumist paremuse poole. Selleks, et inimesed usaldaks organisatsiooni ning selle maine oleks hea peavad asutuse liikmed oma rahulolu peegeldama väljapoole. Mida parem on töötajate arvamus oma organisatsioonist, seda edukam on tööülesannete täitmine ja seda selgem on sidusrühmade kuvand asutusest. Usaldus organisatsiooni vastu algab tema töötajatest ning selle saavutamiseks peavad töötajate vahel toimima tihe suhtlus ja koostöö.

6. Järeldused ja soovitused

2007. aastal koostatud sihtasutuse arengukavas märgiti organisatsiooni tugevusteks töötajate pühendumist, professionaalsust ja motiveeritust ning head koostööd koolikollektiiviga. Peamiste nõrkustena toodi välja infosüsteemi puudulikkus (telefonid, internet) asutuse sees ja partnerite vahel ning nende madal kasutamisoskus. Olulise miinusena märgiti veel töötajate ja juhtkonna vahelisi suhtlusprobleeme.

Uuringute analüüsi tulemusena tehtud järelduste kohaselt annab töö autor omapoolsed soovitused, mida sihtasutuse juhtkond tulevikus kasutada saab. Töötajate sidusust sihtasutuse ja kooliga analüüsides võib välja tuua asjaolu, et õed ei identifitseeri end selgelt kas ühe või teise organisatsiooni osana. Pigem peetakse oluliseks mõlema asutusega heade suhete hoidmist ja edukat koostööd. Kool on nende jaoks töökeskkond, kus edukas koostöö personaliga on eelduseks sujuvaks tööks lastega. Sihtasutust tajuvad kooliõed oma tööandjana. Tegureid, mis paneksid kooliõdesid tundma ühe või teise asutuse koosseisu kuuluvana, ei ole võimalik üksikult käsitleda, kuna need mõjutavad sidusust komplekselt ja on võrdselt olulised.

Töötajad on rahulolevad ja motiveeritud, kui nende vajadused on rahuldatud. Tuginedes Herzbergi rahuloluteooriale, on töötajatele olulised edukus töös, tunnustamine, töö sisukus ja tähtsus ning isiklik arenguvõimalus. Intervjuude kohaselt on õdede iseseisvus tööl suur, kuid nad ei oma selget seisukohta, kas see on pigem hea või halb. Õdede töö on väga tähtis ja vastutusrikas ning rutiini seejuures ei teki. Ankeetküsitluste ja semantilise diferentsiaali uuringute kohaselt peavad kooliõed töötingimusi heaks. On oluline, et töötajad tunneksid ennast töökeskkonnas mugavalt ja peaksid organisatsiooni poolt loodud tingimusi endale sobivaks. Töö autor soovib juhtkonnal edaspidi vähem tegeleda formaalsete reeglite arendamisega ja rohkem tähelepanu pöörata organisatsioonikultuurile. Selle tulemusena suureneb töötajate meie-tunne, mis killustunud organisatsiooni puhul on ühendavaks faktoriks. Lisaks aitaks kaasa traditsioonide arendamine ja järjepidevus ühisürituste näol. Nende vähesust, kuid vajadust ja soovi, mainiti nii ankeetküsitluses kui intervjuudes. Töötajaid motiveeriks kindla tunnustussüsteemi väljatöötamine, mis paneks neid pingutama kindlate eesmärkide nimel.

Suhteid kooli- ja sihtasutusepersonaliga peavad töötajad üsna heaks. Kui töötajale organisatsioon ning kaastöötajad meeldivad, on ka töötulemused paremad ja motivatsioon kõrgem. Koolis toimub enamasti vahetu suhtlemine, sihtasutuses on peamisteks kanaliteks

elektronpost ning telefon. Parema koostöö ja suurema rahulolu saavutamiseks võiksid nii koolipersonal kui sihtasutus vahetut suhtlemist täiustada. Sihtasutuse juhtkonna ja töötajate vaheline vahendatud suhtlemine killustab neid veelgi enam. Kommunikatsioonikanalite analüüsimisel ilmneb, et kooliõed sooviksid rohkem suhelda nii koolipersonali kui sihtasutuse juhtkonnaga. Kui võrrelda varasemate aastate tulemusi 2011. aasta uuringutega, siis rahulolu infoliikumisega on siiski paranenud. Edaspidise soovitusena peaks sihtasutuse juhtkond korraldama rohkem ühistegevusi, et vahetut kokkupuudet töötajatega tihedamaks muuta. Töö autori arvates oleks sidusust võimalik saavutada sisekommunikatsiooni täiustamisega sihtasutuse juhtide ja töötajate vahel. Raskema majandusperioodi möödumisel soovitaks juhtkonnal ressursse paigutada kindlate ühistraditsioonide läbiviimiseks.

Motivatsiooniteooria kohaselt eristatakse kolme motivatsiooniallikat: (1) tasud; (2) keskkond ja suhted; (3) töö ise. Õendus oma iseloomult on lugupeetud ja hinnatud eriala, mis võimaldab eneseteostust. Tasu tehtud töö eest on määratud lepinguliselt ja seda teavad töötajad enne, kui nad kokkuleppe allkirjastavad. Üheks motivatsiooniallikaks, mida tööandja ja kolleegid omalt poolt pideva protsessina mõjutada saavad, on töökeskkond ja suhted. Seega on oluline, et töötajatele loodaks sõbralik ja meeldiv töökeskkond. Hoidmaks olemasolevaid töötajaid ja tagamaks töötajate rahulolu peab sisekliima olema piisavalt hea. Kui kokkuhoidev kultuur suudetakse tekitada, on organisatsiooni ühtekuuluvus tõusuteel. Töötajate rahulolu töökohaga viib omakorda väga heade töötulemusteni, mis on iga ettevõtte seisukohalt kõige olulisem.

Geber (1995) annab seitse soovitusi, mida järgides hajusorganisatsioonid edukalt toimivad. SA Tallinna Koolitervishoid on osa soovitusi juba kasutusele võtnud, kuid paari lähtekohta võiks edaspidiseks soovitada. Seni on tähelepanu pööratud elektrooniliste oskusteta inimestele, et nad õpiks tehnikat vajalikul määral kasutama. Sellega tagab juhtkond, et kõigil on ühesugune võimalus sihtasutusesiselt infot anda ning vastu võtta. Sihtasutuse struktuuris on tähelepanu pööratud sellele, et piirkondadel oleks koordinaatorid, kelle poole töötajad vajadusel pöörduda saavad. Nende olemasolu lihtsustab juhtkonna tööd ja kiirendab vajadusel töötajate abistamist.

Analüüsi materjalidest ilmneb, et sihtasutus ei ole keskendunud tööalase info jagamisele ja kättesaadavuse tagamisele, eriti uute töötajate osas. Kõige tähtsam soovitus, millele sihtasutus seni pole keskendunud on info jagamine ja kättesaadavus, seda eriti uute töötajate seas. Nimelt soovitab Geber töötajatele anda pigem rohkem kui vähem informatsiooni. Praegusel ajal, kui iga õppeaasta alguses tuleb palju uusi töötajaid, on oluline, et kogu olemasolev teave,

mis puudutab sihtasutust ja kooliõdede tööd, oleks ühte kohta koondatud. See lihtsustab uute töötajate sisseelamist ja annab töötajatele võimaluse info saamiseks kindlasse kohta pöörduda. See aitab kokku hoida aega ning teha tööd efektiivsemalt ja paremini, kindlustades töötajate informeerituse kõige olulise kohta.

Töö autor pakub ühe soovitusena välja juhkonnal kõiki koole külastada kindlate lühikeste perioodide järel. Nii tekiks kooliõdedega pidev otsene kontakt. See võib mõne töötaja jaoks mõjuda pideva kontrollina, kuid vahetu suhtlemine on väga oluline ja selle ellurakendamine sobivas vormis vajalik. Tänu sellele saaksid töötajad korrapäraselt tagasisidet oma töö kohta ning võimaluse juhtkonna liikmeid teavitada oma arvamustest ja seisukohtadest. Seni on sellele vähe tähelepanu pööratud, kuid analüüsist selgub, et see lihtsustaks mõlema osapoole koostööd. Tänu otsekontaktile oleks võimalik ära hoida ning teadvustada mitmeid probleeme ja vaidlusküsimusi, mis võivad kuuluvust raskendada. Seesugune kahepoolne infojagamine looks suurema sidususe organisatsiooni ja töötaja vahel.

Arengukava 2007-2012 kohaselt on sihtasutuse eesmärkideks luua progressiivne organisatsioonikultuur, head töötingimused, arendada kommunikatsioonisüsteemi ja motiveerida töötajaid. Kõik need omadused on sihtasutuse jätkusuutlikkuse ning kasvamise aluseks. Seni on arengukava eesmärgid järgitud ning edusamme tehtud, kuid selleks, et organisatsiooni areng jätkuks, tuleb seniseid õppetunde arvestada ka järgmise arengukava koostamisel aastateks 2013-2018. Siin on ettepanekud, millega tuleks järgnevatel aastatel organisatsiooni kujundamisel ja sidususe suurendamisel arvestada:

1. Ühisürituste ja traditsioonide loomine, näiteks kooliaastaalguse ja -lõpu koosviibimised, jõulude ja õdede päeva ühine tähistamine jms.
2. Organisatsioonikultuuri arendamine ning vähem tähelepanu formaalsete reeglite arendamisele ja dokumentide täitmisele.
3. Juhtkonna liikmete külaskäigud koolidesse kindla ajaperioodi järel, et tagada järjepidev kahepoolne kommunikatsioon.
4. Sihtasutuse poolse tunnustussüsteemi loomine oma töötajate kuuluvuse ja motiveerimise eesmärgil.
5. Kodulehele infopanga loomine, mis aitaks nii uute töötajate sulandumist kui vanade olijate orienteerumist vajalikus tööalases materjalis.

Kokkuvõte

Käesoleva töö eesmärk on uurida koolitervishoiuteenust pakkuvate kooliõdede sidusust oma otsese tööandja ja kooliga. Tulemusteni jõudmisel olid abiks püstitatud uurimisküsimused: kuivõrd tunnevad kooliõed end sihtasutuse liikmetena, mis mõjutab nende kuuluvust ja milliste vahenditega on sihtasutus püüdnud töötajaid siduda.

Intervjuude ja küsitluste kombineerimine võimaldas sihtasutuse töötajate kuuluvust mõjutavate tegurite kohta tuua esile palju olulisi aspekte. Seega võib just nende kahe meetodi kombineerimist pidada sobivaks antud valdkonna uurimisel.

Tulemuste analüüsist nähtus, et sihtasutuse kommunikatsioonikorralduses on märgata probleeme, mis vajavad parandamist. Suurimaks valupunktiks sihtasutuse töös on juhtkonna ja töötajate vahelise suhtluse vähesus, seda ennekõike vahetu kontakti puudumise näol. Selle parandamine on killustunud organisatsiooni puhul keeruline ülesanne, kuid juhtkond ja töötajad peavad üheskoos leidma viisi, kuidas omavahelist suhtlemist tihendada ka edaspidi. Täiustatud kommunikatsioon ja kõrge organisatsioonikultuur võimaldavad tagada kogu sihtasutuses paremaid töötulemusi.

Suhtluskultuuri arendamiseks peaks juhtkond lisaks ühistegevustele keskenduma rohkem töötajate tunnustamisele. See oleks suureks motivaatoriks kooliõdedele ja aitaks kaasa töö kvaliteedi ja organisatsioonikultuuri parendamisele. Analüüsist ilmnas, et sihtasutuses pööratakse liigset tähelepanu juhiste väljatöötamisele, kuigi töötajaid seoks asutusega eelkõige kõrge organisatsioonikultuur. Koolipoolne tunnustus on seni samuti olnud puudulik, mis tähendab, et sihtasutuse täiendavad sammud aitaks organisatsiooni liikmeid paremini siduda. Kooliõed peavad end igapäevaselt jagama kahe organisatsiooni ootuste vahel, mistõttu tuleks täpsustada tööga kaasnevaid nõudmisi ning senisest enam leida võimalusi töötajate motiveerimiseks.

Analüüsist lähtudes võib kinnitada, et praegune sihtasutuse töökorraldus koolitervishoiuteenuse pakkujana õigustab ennast. Koolis töötavad õed üksnes teenusepakkujana ja ei tunne ennast osana kollektiivist, mistõttu on hea, et nad on koondatud ühte organisatsiooni, mis reguleerib nende tööd ja pakub toetust ning tagasisidet.

Kuna sihtasutus on alles noor ja arenev organisatsioon, on mõisteta, et nende kommunikatsioonikorraldus ja organisatsioonikultuur on alles kujunemise järgus. Kui asutus

oma probleemseid valdkondi õigete otsustega parandab, on lootust saavutada töötajate kõrge motiveeritus ja organisatsiooni edukus ka tulevikus.

Summary

The Organizational and Professional Identity of Tallinn Schoolnurses

The main goal of this research is to analyze the affiliation of schoolnurses in the Foundation of School Healthcare in Tallinn and to find out what affects their affiliation.

The key questions were whether schoolnurses consider themselves as part of the Foundation of School Healthcare in Tallinn, what affects their coherence and what steps have been taken in order to enhance it.

The combination of interviews and surveys brought about many significant aspects which prove that these two methods together are effective in this kind of research.

The analysis shows that the communication arrangement in the organization has some flaws, for example the lack of direct communication between employers and employees. The Foundation of School Healthcare in Tallinn is a dispersed organization and that is why the management of the organization should consider every possible opportunity to improve the communication. Although improvements have been made, effort from all counterparts is still needed to fluent the communication.

To improve the communication in the organization the management will need to focus not only on creating traditions but also on the recognition of their employees. This would raise the standard of work quality and organizational culture, but also motivate the nurses to work at their best. The result of this analysis showed that the management concentrates too much on creating formal instruction instead of focusing on improving the organizational culture. The schools have also been modest on recognizing schoolnurses.

The Foundation on School Healthcare in Tallinn is a young organization still in the process of developing. If the management of the organization is constructive and takes serious steps towards the points that need to be improved, the organization will be successful and employees highly motivated.

Kasutatud kirjandus ja viidatud allikad

1. Alas, R. (2002) *Muudatuste juhtimine ja õppiv organisatsioon*. Tallinn. Külim.
2. Aro, I. & Tõemets, T. & Oolo, T. (2004) *Tervishoiuteenuse tegevusjuhend*. Tallinn.
3. Belbin, M. (2008) *Belbini teejuht: Kuidas tööl edu saavutada*. Tallinn. Äripäeva kirjastus.
4. Brooks, I. (2008) *Organisatsioonikäitumine. Üksikisik, rühm ja organisatsioon*. Tallinn. Tänapäev.
5. Cheney, G. & Christensen, L.T. & Zorn, T.E. Jr & Ganesh, S. (2004) *Organizational Communication in an Age of Globalization. Issues, Reflections, Practices*. Waveland Press Inc.
6. Cornelissen, J. (2008) *Corporate Communication. A Guide to Theory and Practice*. SAGE Publications Inc.
7. Gibson, K. (2000) The Moral Basis of Stakeholder Theory. *Journal of Business Ethics*. 200, 26.
8. Gossett, L. M. (2006) Falling Between the Cracks. Control and Communication Challenges of a Temporary Workforce. *Management Communication Quarterly*. 19 (3): 375-415.
9. Hatch, M. J. & Schultz, M. (2004) *Organizational Identity. A Reader*. Oxford University Press.
10. Katz, D. & Kahn, R. (1978) *The Social Psychology of Organizations, 2nd Edition*. New York.
11. Kempel, G. & Lepp, E. L. & Oolo, E. (2008) *Infoajastu ja sisekommunikatsioon. Ülevaade suhtekorraldusest*. Tartu Ülikool.
12. Key, S. (2001) Toward a New Theory of the Firm: a Critique of Stakeholder "Theory". *The Academy of Management Review*, July. 26, 3.
13. Kindersley, D. (2001). *Edukas suhtekorraldus*. Tallinn. Koolibri.
14. Mayo, A. (2004) *Ettevõtte inimväärtus. Kuidas mõõta ja juhtida inimkapitali*. Tallinn. Pegasus.
15. Pace, R. W. & Faules, D. F. (1994) *Organizational Communication. 3rd Edition*. New Jersey. Prentice Hall Inc.
16. Past, A. (2005). *Juhtimine ja suhtekorraldus*. Tallinn. Pegasus.
17. Past, A. (2007). *Mainekujundus ettevõtluses ja poliitikas*. Tallinn. Äripäeva kirjastus.

18. Past, A. Otsese ülemuse mõju tööga rahulolule ja firma sisesele imagole, URL (kasutatud jaanuar 2011) http://www.ut.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=52097/aune_past.rtf
19. Past, A. (2009) *Too oma meeskond ühte paati. Sisekommunikatsioon ettevõtetes ja organisatsioonides*. Tallinn. Äripäeva kirjastus.
20. Randmann, L. Juhtimispsühholoogia. Organisatsiooni kommunikatsioon. Kommunikatsioonijuhtimine, URL (kasutatud jaanuar 2011) <http://www.enop.ee/tpi/randmann/materjal/HHP3540%20-%208.%20Kommunikatsiooni%20juhtimine.pdf>
21. SA Tallinna Koolitervishoid arengukava 2007-2012, URL (kasutatud jaanuar 2011) <http://www.kth.ee/?page=dbcontent&id=3>
22. SA Tallinna Koolitervishoid koduleht, URL (kasutatud mai 2011) www.kth.ee
23. Sessa, V. & Hansen, M. & Prestridge, S. & Kossler, M. (1999) *Geographically Dispersed Teams*. North Carolina. Greensboro.
24. Siibak, A. (2010) *Teadustöö alused I*. Käsikirjaline loengukonspekt. Tartu Ülikool, ajakirjanduse ja kommunikatsiooni instituut.
25. Tõnismäe, E. & Gern, H. (2008) *Juhendamine ja mentorlus*. Tallinn. Äripäeva kirjastus.
26. Türk, K. (2001) *Eestvedamine*. Tartu. Tartu Ülikooli Kirjastus.
27. Vadi, M. (2000) *Organisatsioonikäitumine*. Tartu. Tartu Ülikooli Kirjastus.
28. Valk, A. (2003) *Organisatsioon ja juhtimine avalikus sektoris*. Tallinn. Sisekaitseakadeemia kirjastus.
29. Vihalemm, T. (2008) *Meedia ja kommunikatsiooni uurimismeetodid*. Käsikirjaline loengukonspekt. Tartu Ülikool, ajakirjanduse ja kommunikatsiooni instituut.
30. Äripäeva juhiabi käsiraamat (2000) *Organisatsioon ja juhtimine 8.5*. Tallinn. Äripäeva Kirjastus.

Lisad

Lisa 1. Ankeetküsimustik

SA Tallinna Koolitervishoid töötajate rahulolu küsimustik

Käesolev küsimustik on koostatud eesmärgiga uurida SA Tallinna Koolitervishoid töötajate rahulolu ning sellest tulenevalt koostada organisatsiooni arengukava aastateks 2007-2012. Vastuseid analüüsitakse ka Tartu Ülikooli ajakirjandus- ja kommunikatsiooni instituudi 2010. aasta bakalaureusetöö raames.

Alljärgnevatele väidetele ja küsimustele vastamiseks ei pea Sa kirjutama oma nime, mistõttu palun Sul vastata ausalt.

Toodud skaala tähendused on järgmised: 1-ei nõustu, 2-pigem ei nõustu. 3-ei oska öelda, 4-pigem nõustun, 5-nõustun täielikult.

1. Mulle on arusaadavad kõik sihtasutuse poolt antud tööülesanded
1 2 3 4 5
2. Vajadusel saan tööalaste probleemide lahendamiseks alati abi
1 2 3 4 5
3. Olen rahul info liikumisega meie organisatsioonis
1 2 3 4 5
4. Mida pead sihtasutuse infoliikumise peamiseks nõrkuseks?
5. Mida pead sihtasutuse infoliikumise peamiseks tugevuseks?
6. Mind rahuldab juhtkonnalt saadud tagasiside oma töö kohta
1 2 3 4 5
7. Mil viisil tagasiside sinuni (ideaalis) jõuab?
8. Leian, et saan piisavalt kaasa rääkida tööga seotud probleemide lahendamisel
1 2 3 4 5
9. Mul on olemas vajalikud töövahendid töö korralikuks sooritamiseks
1 2 3 4 5
10. Minu töökeskkond on meeldiv
1 2 3 4 5
11. Mis mõjutab töökeskkonna meeldivust?
12. Mulle on mõistetavad töötasu maksmise põhimõtted meie organisatsioonis
1 2 3 4 5
13. Meie organisatsioonis toimub järjepidev töötajate koolitamine
1 2 3 4 5

14. Meie organisatsioon on hea töökoht töötamiseks

1 2 3 4 5

15. Minu töö on mulle nagu hobi

1 2 3 4 5

16. Ma ei lahkuks sellelt töölt ka siis, kui mujal pakutaks mõnevõrra suuremat tasu

1 2 3 4 5

17. Meie organisatsiooni liikmed on üksteise suhtes sõbralikud

1 2 3 4 5

18. Minu jaoks on organisatsiooni laitmatu maine väga oluline

1 2 3 4 5

19. Mul on hea koostöö kooli personaliga

1 2 3 4 5

20. Mis takistab kõige enam Sinu koostööd juhatusega?

21. Millised on Sinu ootused sihtasutuse juhatusele?

22. Mis on läinud meie organisatsioonis paremaks, mis halvemaks sel aastal?

23. Mis on Sinu arvates meie organisatsiooni peamiseks väärtusteks?

24. Iseloomusta oma suhtlust sihtasutuse personaliga

25. Iseloomusta oma suhtlust sihtasutuse juhtkonnaga

26. Kas sind rahuldab suhtlus sihtasutuses?

27. Mis Sind töös motiveerib? Miks?

28. Mida pead sihtasutuse suurimaks nõrkuseks?

29. Mida pead sihtasutuse suurimateks tugevusteks, millega peaks jätkama?

30. Mida peaks sihtasutuse juhtimises muutma?

31. Kui tihti kasutad järgnevaid kanaleid sihtasutusega suhtlemisel? (1- üldse mitte; 2- väga harva; 3- mõnikord; 4- sageli; 5- väga sageli)

Isiklik (näost-näku) suhtlemine töö ajal	1	2	3	4	5
Telefon	1	2	3	4	5
Elektronpost	1	2	3	4	5
Koolitus	1	2	3	4	5
Koosolek	1	2	3	4	5
Ametlikud dokumendid, kirjad	1	2	3	4	5
Kuulujutud	1	2	3	4	5

Ühised üritused	1	2	3	4	5
Kohtumised väljaspool tööd	1	2	3	4	5
Juhuslik, vältimatu pealtnägemine/ kuulmine	1	2	3	4	5

32. Kui tihti kasutad järgnevaid kanaleid kooliga suhtlemisel? (1- üldse mitte; 2- väga harva; 3- mõnikord; 4- sageli; 5- väga sageli)

Isiklik (näost-näku) suhtlemine töö ajal	1	2	3	4	5
Telefon	1	2	3	4	5
Elektronpost	1	2	3	4	5
Koolitus	1	2	3	4	5
Koosolek	1	2	3	4	5
Ametlikud dokumendid, kirjad	1	2	3	4	5
Kuulujutud	1	2	3	4	5
Ühised üritused	1	2	3	4	5
Kohtumised väljaspool tööd	1	2	3	4	5
Juhuslik, vältimatu pealtnägemine/ kuulmine	1	2	3	4	5

Lisa 2. Intervjuu kava

Soojendusküsimused:

- Kaua Te olete KTH-s töötanud?
- Kas kogu selle aja vältel just (Reaal)koolis?
- Mis Teid köidab kooliõe töö juures?
- Kirjeldage, milline näeb välja Teie harilik tööpäev?

Kool:

- Missugused on (Reaal)kooli poolsed ootused koolitervishoiu teenusele?
- Kas kool on Teil lisaks põhitegevusele palunud mingisuguseid lisaülesandeid täita?
Kas Te täidate neid meelsasti?
Kas nende täitmine on andnud Teile mingeid lisaväärtusi?
- Kas (Reaal)kooli pikk ajalugu ja tuntus mõjutab teie töösooritust ja enesetunnet?
Mil moel ja määral?
- Mis Te arvate, milline on koolitervishoiu üldine maine koolipersonali hulgas?
Millest see sõltub?
- Kas suhtumine koolitervishoidu ja SA-sse mõjutab ka Teisse suhtumist koolis?
- Millised on formaalsed ja mitteformaalsed kanalid, kust koolikorralduse ja –elu kohta infot saate?
Milliseid kanaleid kasutate ise koolipersonali ja –juhtkonnaga suhtlemiseks?
Kas praegused kanalid rahuldavad Teie vajadusi?
- Kuivõrd tihedalt toimub vahetu suhtlemine ja kas see on Teie arvates piisav?
Kas Teid kutsutakse koosolekutele, koolitustele jm ühisüritustele?
Iseloomustage oma suhtlust koolipersonaliga!
- Kas Te tajute enda suhtes koolipoolset tunnustust?
Mil moel seda tunnustust jagatakse?
Kas koolipersonal arvestab Teid ühe oma liikmena?
- Mida peate kooli peamiseks tugevusteks?
- Mida peate kooli peamiseks nõrkusteks?
- Millised faktorid suurendaksid Teie koolis töötamise rahulolu?

Sihtasutus:

- Mida ootab KTH sihtasutus Teilt tööülesannete täitmisel?
- Milline on Teie isiklik nägemus SA-st kui tööandjast?
Milline on Teie arvates SA maine teiste õdede silmis?
- Mida peaks sihtasutuse juhtimises jätkama või muutma?

- Milliseid formaalseid ja mitte formaalseid kanaleid kasutavad SA töötajad Teiega suhtlemiseks?

Milliste kanalite kaudu suhtlete Teie SA personali ja juhtkonnaga?

- Mil määral toimub vahetu suhtlemine SA teiste töötajate ja/või juhtkonnaga?

Kui tihe on kokkupuude kolleegidega? Millal?

Kui tihti käite SA KTH kontoris?

Iseloomustage oma suhtlust KTH personali ja juhatusega!

- Kas Te olete SA poolset tunnustust tajunud ja mil moel?
- Mida te peate sihtasutuse peamiseks tugevusteks?
- Mida Te peate sihtasutuse peamiseks nõrkusteks?
- Mis aitaks kaasa, et töörahulolu sihtasutuses suureneks?

Töokeskkond

- Mis Teid töös motiveerib?

Mis Teie motivatsiooni vähendab?

Miks just need faktorid?

- Kuidas Te hindate nende kahe organisatsiooni koostööd?

Kas nende suhtlus käib Teie kaudu või suhtlevad nad ka omavahel?

- Kas te tunnete konfliktisituatsiooni mõlema asutuse ootuste täitmise vahel?

Kuidas te isiklikus plaanis seda lahendate?

Kuivõrd see segab Teie tööalast suhtlemist ja sooritust?

- Kas Te näete tulevikus varianti, et koolitervishoiuteenus on osa kooli poolt pakutavatest tugiteenustest (nagu psühholoog, logopeed jne)?

Kumba varianti Teie võimaluse korral eelistaks, kas praegust korraldust või kuulumist koolipersonali hulka?

Suur tänu Teie head mõtete ja aja eest. Teie ideed olid väga huvitavad ja aitavad seda teemat paljuski edasi arendada.

Lisa 3. Süvaintervjuude transkriptsioonid

Intervjuu transkriptsioon nr. 1

- *Alguseks küsin, kaua Te olete KTH-s töötanud?*

KTH-s siis...e:...selle algusest peale ja enne seda oli siis kaks aastat Kesklinna Lastepolikliiniku all see... see süsteem nagu.

○ ***Mis Teid selle töö juures köidab? Mis selle teeb eriliseks?***

E:...mulle meeldib, mulle meeldib lastega tegeleda, et see on nagu... olen läbi elu ainult lastega töötanud. Mulle meeldib päevane töö, kuna mul on endal lapsed kooliealised, siis ma ei saa vahetustega tööd lubada endale. Mull meeldib pikk suvepuhkus ((naer)). Mulle meeldib... iseseisvus. Tähendab ma olen selle iseseisvusega siin harjunud. Et ma ei tulnud siia tööle sellepärast, et iseseisvalt töötada, et see tuli nagu juhuslikult ja ma olen harjunud sellega ja see meeldib mulle. Et ma saan planeerida oma tööd nii nagu ma tahan.

○ ***Mh-mh. Ja milline see harilik tööpäev välja näeb siis?***

Tulen hommikul tööle ja ma mitte kunagi ei tea, milliseks ta kujuneb ((naer)). Sellepärast, et ma võin plaanid teha, aga piisab ühest suurest traumast ja see päev on hoopis teistsugune nagu ma plaanisin. Et-et... katsun teha oma tööd plaani järgi ja kui ei jõua, siis teen seda edasi järgmisel päeval või ülejärgmisel, siis kui jõuan. Et-et...m:...kuigi tundub, et on rutiinne, kuid siiski täiesti selline üllatusi täis.

○ ***Jajah. Aga mis te arvate, Millised on Reaalkooli poolsed ootused koolitervishoiu teenusele?***

((Pikk paus)) Tähendab, otse selle kooli jah?

○ ***Jah!***

Oodatakse väga palju, et ma oleksin koolipäeva jooksul siin majas, võtaksin haigeid lapsi vastu. Siis... e:...mind aktsepteeritakse, see ei olnud seitse aastat tagasi nii, kui ma siia kooli tulin. Siis ütles direktioon, et me ei vaja üldse sellist teenust, et me saame ise hakkama ja esmaabi oskavad kõik anda. Et siin on nagu selles suhtes paremaks läinud, kuid ei ole asjad siiski sugugi ideaalsed. Et-et...oodatakse minult kõike kui esmaabi andjalt ja... ja aktsepteeritakse seda, et ma kutsun neid tundidest ära tervisekontrollile.

○ ***Aga kas Teile on nagu ka kooli poolseid lisaülesandeid antud? Et üks on see, mis on KTH määratud, aga...?***

Jaa, on spordipäevad, on terviseüritused olnud.

○ ***Ja Teie olete neid meelsasti täitmas, neid nii-öelda lisaülesandeid?***

Ikka, ikka. Mis kuulub ajavahemikku kaheksast neljani siis tööülesandeid on otseloomulik, et vaja täita.

○ ***On need Teile mingeid lisaväärtusi ka andnud?***

E:... ma arvan, et lisaväärtusi selles mõttes, et... keegi nagu nurisenud ei ole otseselt, et mida ma olen soovinud, seda-seda mida minu käest on palutud siis seda ma olen ikka

täitnud ja kohe, viivitamata. ((Paus)) Ma arvan, et mind on hakatud usaldama mingil määral. Ja ma saan kenasti oma tööd teha, sest nii või naa ma ju terve aja olen kooli ja õpetajatega seotud, et oma tööd üldse teha. Et-et...nii palju.

- ***Aga kui mõelda sellele, et Reaalkool on väga pika ja väärika ajalooga, siis kas see kuidagi mõjutab Teie töösooritust või...või tulemusi?***

E:... siin on lapsed väga distsiplineeritud. Reeglina siukestest headest, hoolitsetud perekondadest, et mul on selles suhtes vedanud, et ma ei pea muretsema väga sageli nende probleemidega, nende probleemide osas, mis võib-olla seal mujal koolides on olnud, ette tulnud. Narkoprobleeme ei ole...sotsiaal ...tähendab ei ole.. noh ma ei ole nii palju pidanud, et ma ei saa hakkama nüüd probleemi lahendamisega. Või tundub nagu täitsa ummikseisu jooksnud see... Pere poolt tulnud probleeme...probleemid ei ole nii teravad. Ja lapsed on väga tublid, kohusetundlikud. See on selle kooli eelis.

- ***Ja see teeb töö jällegi lihtsamaks?!***

Lihtsamaks ja teisest küljest raskemaks. Lapsed tulevad ka haigetena kooli ja nad keelduvad koju minemast. Samas nad nakatavad siin teisi ja siis hangivad endale tüsistusi ju külge, et kui nad ikka koju voodi ei lähe.

- ***Kuidas te näete koolitervishoiu üldist mainet koolipersonali seas?***

((Paus)) Siin koolis jah?

- ***Jah!***

No ma arvan, et ta on niuke leige. Et nad ikkagi aktsepteerivad, aga...aga nad...see on minu arvamus, et ega nad keegi ei olegi tulnud mulle midagi ütlema. Aga ma olen kuulnud siit-sealt ja kolmandast, et kooli poolt nagu õpetajad arvavad, et meid ei ole vast vajagi väga palju. Ja ka väga tihti ei saada arugi, millega me tegeleme.

- ***Kas see kooli pinnal mõjutab ka suhtumist Teisse kuidagi?***

Minul õnneks mitte, et ma olen... e:...täpsustage!

- ***No et, kas Te oma kogemus on olnud negatiivne või positiivne just seetõttu, et Te olete koolis lisateenuse pakkuja?***

Ma piirdun ainult oma tööga ja kõik, mis puudutab minu tööd, ma saan täiesti ilma konarusteta selle töö tehtud. Et ma ei ole seda tunnetanud niimoodi otseselt, aga ei ole tunnetanud ka, et mind väga soojalt kuidagi vastu võetakse. Et see on leige niisugune töö. Korralik, hea töökeskkond, et ma saan teha oma tööd küll.

- ***Milliste kanalite kaudu Te koolipersonali ja -juhtkonnaga suhtlete?***

Et ikkagi otseselt. Väga harva, kui on et saadan meili õpetajale. Või siis... ikkagi otseselt. Või siis...nojah muidugi otse.

○ ***Ja nemad Teiega sama moodi?***

Jah, või siis nemad on helistanud siia, kuid seda on pigem nagu kui esmaabi on vajatud, siis on siia helistatud.

○ ***Aga muidu suhtlemine on siiski vähene ma saan aru?***

No õpetajad käivad siia küll oma kaebustega. Jajah.

○ ***Kas vahetus suhtlemine või otsesuhtlemine on piisav või Te arvate, et see võiks....?***

Ma arvan, et see võiks olla parem, jah.

○ ***Kas Teid kutsutakse koosolekutele, koolitustele jm ühisüritustele?***

Jah, noh, ütleme on... Et on need tervisenõukoja... E: ühisüritused... spordipäevale ma olen palutud esmaabikotikesega. Ja-jaa, jah on ikka. Mitte kõikidesse, mis puudutab õpetajateringi, siis nagu sinna ma ju ei kuulu. Et...nende seminarid onju ja väljasõidud, et sinna mitte.

○ ***Aga kui nüüd rääkida ainult selle maja siseselt, kas Te siis tunnete ennast osana personalist või olete ikkagi eraldi seisev üksus nii-öelda?***

Nii ja naa. Et see sõltub situatsioonist. Et kui siin see gripilaine oli, et siis ma olin ikka väga vajalik kuju seal õpetajatetoas ja direktori ruumis ja igal pool. Aga... ((paus)) Noh ma ei kuulu ju siia õpetajaskonda, et see on nagu selge, aga ma kuulun koolitöötajate alla nagu õpetajate silme läbi.

○ ***Aga kas te ootaks seda nii-öelda õpetajaskonda kuulumist vähemalt siis nagu mõttelises osas?***

Ei-ei.

○ ***Kas Teid tunnustatakse ka koolis kuidagi?***

E:... ((paus)) Isegi ei tule niimoodi meelde, peale paari hea sõna. Et hea sõna on ju ka tunnustus.

○ ***Jah, on ikka!***

Jah, paar korda jah.

○ ***Aga laste poolt?***

Väga sageli.

○ ***Mida Te peamisteks tugevusteks kooli juures peate enda seisukohalt? Et mis teeb selle kooli mugavaks töökeskkonnaks?***

((Pikk paus))

○ ***Võite ka nõrkusi nimetada?***

Mh-mh. No lapsed on hästi kättesaadavad, et selles suhtes on see nagu hea seda oma tööd hankida eksole, et nad on vahetundidel ja õpetajad on vahetundidel vabad reeglina. Ja...mis tugevused veel on...

- ***Mis teeb näiteks Teie töökeskkonna meeldivaks, millega Te siin rahul olete? Ja millega saaks suurendada seda rahulolu?***

Noh mul on tööks vajalikud asjad olemas. Ma ei saa nuriseda selle üle, et mul nagu midagi ei oleks. Mul on kabinet, mis ei ole väga hea sisustusega, ta on pikk-kitsas ja siin töötab eksole peale minu ja kooliarsti veel ka koolipsühholoog, kes käib ka üsna sageli. Et... on plusse ja miinuseid. Need on nagu läbisegi, et ma üldiselt ei nurise. Ma arvan, et siin ma olen kohandunud selle keskkonna enda jaoks niimoodi heaks enda jaoks.

- ***Lähme üle sihtasutuse poole ja põhimõtteliselt käime need samad asjad üle. Mida sihtasutus ootab Teilt tööülesannete täitmisel?***

Sihtasutuses on mul kolm ülemust ja nad kõik ootavad ((naer)). Paberimajandust on palju ja-ja... Et mida sihtasutus ootab minult?

- ***Jah, tööülesannetega seoses.***

Sisuliselt nad ootavad, et aruanded oleksid täidetud, aruanded on väga mahukad ja kajastavad siis numbriliselt. Ja siis hõlmavad kogu selle tegevuse. Et see on nagu põhiline ootus, et seal on veel noh mitmeid lisa asju, et aga see on nagu põhiline. Et see töö, mis planeeritud, et see saaks tehtud õigeaegselt.

- ***Milline on Teie nägemus sihtasutusest kui tööandjast või asutusest?***

Ta on hästi palju ...hästi palju on nad pingutanud. Et seda juhtimist siis nagu muuta paremaks. Et mis ta oli viis aastat tagasi, et siis tegelikult teda ei olnud olemas, et nüüd on tegelikult midagi juba tekkinud, eks.

- ***Milline võiks olla see maine, mis paistab väljapoole sihtasutusest?***

Tegelikult ta võiks parem olla.

- ***Aga mis te arvate, millisena näevad seda teised õed?***

Terve ring kõik, mida mina tean, siis see õdede populatsioon, kes siin töötab...seinast-seina on arvamusi. Väga erinevaid.

- ***Aga mida peaks sihtasutuse juhtimises jätkama või muutma?***

Tegelikult ma ei tea nende tööd, et kuidas nad...No ma arvan et siijamaani on ikkagi väga hästi toiminud. Ma arvan, et muuta võiks natuke seda, et pöörata tähelepanu töötajate kvalitatiivsele tööle. Et seda ei ole ju selle aja jooksul mitte keegi jälginud. Et need numbrid tegelikult seal aruannete taga võivad olla ju väga paindlikud, eksole. Et see on nagu niisugune asi, et selleni ei ole veel jõutud.

- ***On veel arenguruumi. Aga milliseid kanaleid te sihtasutusega suhtlemiseks kasutate?***

Meil on töötelefonid antud. Meil on Outlook, ehk siis internetiteel. Ja need ongi põhilisemad.

- ***Aga kui palju seda vahetut suhtlemist on, otsesuhtlemist?***

Ehh, ma arvan, et seda on natukene vähem, kui seda peaks olema. Et just ongi nii, et see õudselt palju erineb sellise haiglameediku tööga või haiglaõe tööga. Et ikka see iseseisvus on ikka täiesti piiritu, mis siin on. Ma ei teagi, kas see on hea või halb.

- ***Aga kui tihti näiteks või millal te kohtute kolleegidega? Kui te olete linnapeal laiali, juhtus võib-olla on veel ühes kohas kättesaadav, aga...***

Aga me peame ju kõik kaheksast neljani olema tööl. Et kuidas me saamegi suhelda niimoodi. Et siis see peab olema vaba aeg. Et kes see ikka niimoodi õhtul vabast ajast tuleb, et see ei ole nii kerge.

- ***Kui tihti Te sihtasutuse kontorisse satute?***

No põhimõtteliselt siis kui peab. Et ega niimoodi vabatahtlikult sinna niimoodi jalg üle põlve vast juttu ajama ei lähe. Sama moodi üks ole töökoht on ju ikkagi mujal, et me ju ei ole seal kontoris. Et noh vahest on niimoodi, et see on hooajaliselt nii erinev, et kui töö käima jookseb või hakkab midagi minema üks ole, siis peab vahepeal iga päev käima. Mõnikord jääb kuu aega vahele. Et see on nii...

- ***Kas Te sihtasutuse poolt olete tunnustatud?***

Jah! Mind tunnustati (naer). Ma olen, kesklinnas olen hea kooliõde. Sain vimpli ja kõik.

- ***Aga mingil moel olete veel seda tundnud terve ajaloo jooksul?***

Eks ma olen head sõna kuulda saanud ja see on ju tunnustus.

- ***Mis siis need sihtasutuse tugevused ja nõrkused võiks olla?***

Te mõtlete siis juhtkonna?

- ***No organisatsiooni, mida teie tunnetate, et mitte ainult juhtkonna. Kasvõi, kas te tahaksite kolleegidega tihedamat kokkupuudet, mis otseselt ei ole juhtkonnaga seotud?***

No vot, see ongi üks ole, ta on omamoodi nõrkus ja nõrk koht. Et see kogemuste vahetamine ja teine kord nõu küsimine üks ole ja... Et see ei ole jah nii...nii ladusalt ei lähe kui ta võiks olla.

- ***Aga kas tuleb äkki mõni mõte veel pähe, mis võiks parandada seda rahulolu tööga?***

Hetkel niimoodi ei tule lahendusi, ma peaks mõtlema selle üle.

- ***Siis mõned küsimused veel üldiselt töö olust. Mis Teid motiveerib töös?***

((Pikk paus)) Tähendab...

- ***Mis on see põhjus, mille pärast Te tulete siia tagasi iga päev?***

Ma ju töotan siin. Mulle meeldib...ma olen harjunud siin töötama ja mulle meeldib siin. Lapsed meeldivad mulle, ma olen natukene...tegelikult ma olen üsna tuttav siin selle majaga, nende lastega, nende laste probleemidega ja see järjepidevus ja see suhteliselt rahulik, eks ole võrreldes haiglaga, see töökeskkond.

- ***Aga mis seda motivatsiooni vähendab? Kas on mingeid probleeme, mida kindlalt välja tuua?***

Tähendab, kui midagi mul on jah tõepoolest tekkinud mingi probleem, siis ma asun seda kohe lahendama. Et mingisuguseid konstruktiivseid või suuri probleeme ei ole. Et ma saan oma tööga vast hakkama, oskan lastega suhelda, ja oskan arvutit ja... Ma ei tea, mul ei ole niisuguseid asju, mille jaoks ma peaksin muretsema, kas ma oma tööga hakkama saan.

- ***Kuivõrd pakub Teile nii kool kui sihtasutus sotsiaalseid hüvesid , kasvõi alustades sõprusest? Et kui Te nüüd võrdlete neid kahte asutust, siis kumb neist teile silme ette kerkib? Või kas üldse kumbki kerkib?***

Tähendab, ma olen seda võtnud ikkagi nagu tööd ega ei võta neid kumbagi nagu mingisugust lõbusat üritust. Et ma tulen ikkagi tööle ja teen neid asju, mida mult on palutud teha või siis mille jaoks on mind kutsutud.

- ***Ma küsin kohe järgmisena emotsionaalsed hüved? Teile meeldib lastega töötada ja seda pakub kool küll, aga oskate äkki nimetada emotsionaalseid hüvesid koolis ja sihtasutuses?***

Mulle meeldib, ma ei saa seda jätta ütlemata, et ülemust kiita võib tegelikult tunduda nagu pugemine, et selle jaoks ei tehta seda niimoodi, aga... Kolmest ülemusest kaks on mulle väga sümpaatsed ja nendega suhtlemine on mulle alati olnud ütleme, et emotsionaalselt meeldiv. Et see on tegelikult üleüldse suur boonus.

- ***See on väga oluline muidugi. Koosolekuid, koolitusi ja muud sellist, kas pakub ainult sihtasutus või on neid kooli poolt ka?***

Need ikkagi tulevad sihtasutuse kaudu.

- ***Kas sihtasutuse ja kooli omavaheline suhtlus käib...***

Käib üle minu pea, mida mina ei tea.

- ***Teie kaudu ei käi siis midagi?***

Ei ja mul on selle üle hea meel. Ma pean silmas seda, et see psühholoog siin on eks ole. Töötan temaga juba seitsmendat aastat koos ja tean tema seda sotsiaalset tausta seal perel ja kui oluline tema jaoks see töö on. Ja samas on selge, et ta ei saa niimoodi siin

medkabinetis istuda ja oma paberitööd teha. Ja siin noh mina sekkuda nüüd mingil juhul ei taha. Kuigi on oluline, et ma saaksin eks ole viiel päeval nädalas tööd teha, siis ma nagu rõõmuga jätaks seda oma ülemuste kanda selle probleemi. Sest ma ju inimesena ka tead ja see on ikkagi väga raske niimoodi...vahele sekkuda niimoodi eriliselt.

- ***Just siinkohal sobib siis küsida, kas te tunnete mingisugust konfliktisituatsiooni koolipoolsete ootuste ja sihtasutuse ootuste täitmise vahel?***

Õnneks vist praegu ei ole.

- ***Aga on olnud?***

Jah, selle psühholoogi kabine... psühholoogiga. Tema olemasoluga seoses siin on olnud küll jah korra.

- ***See siis summutati kiirest või? Ta ju ikka istub Teil siin.***

Jah-jah, see ei ole lahenenud.

- ***Kas Te näete tulevikus varianti, et koolitervishoid on osa kooli personalist, nagu ongi siis psühholoog ja logopeed?***

Ma ei tahaks seda nii näha ausalt öeldes. See oht on vist olemas, kui see gümnaasiumiseadus vastu võetakse, et siis...Tegelikult ei ole ma sellesse niimoodi süüvinud, kas seda ohtu on või mitte. Ma võiks ümber orienteeruda küll, aga ma ei tahaks.

- ***Seega olete praeguse situatsiooniga nii-öelda rahul ikkagi?***

Jah, et parem kui päris koolitöö.

- ***Võib-olla on Teil veel midagi teema kohta üleüldse lisada?***

Ei oska täpsustada, Teil on nii põhjalikud küsimused.

- ***Sellisel juhul mina tänan Teid heade ideede eest!***

Intervjuu transkriptsioon nr. 2

- ***Kaua Te olete koolitervishoiuteenust osutanud?***

Nii mina olen olnud alates 1986. Esialgu oli siis polikliinikus ja nüüd viis aastat siis ühe asutaja liikmena.

- ***Kas terve selle aja vältel just siin koolis?***

Jah, kõik ajad olen siin olnud algusest peale! Ei, oi vabandust, valetan, ei ole. Alates 1995. aastast olen siin. Ma tulin polikliinikusse koolitervishoiu osakonda, siis ma sattusin Mustamäe Marja Gümnaasiumisse.

○ ***Seega Teil koolidevahelist võrdlusmomenti on?!***

Ja-jaa, seal kui ma olin vahepealpaar korda ära dekreedis, siis üks aasta olin ma aasta otsa lasteaias ka. Siis veel olid lasteaias meedikud. Nii et mul on lasteaias kogemus ka.

○ ***Mis on see, mis kooliõe töö juures meeldib?***

Kõige südamelähedasem on see, et...ikka suhtlemine inimestega. Ja iseseisev töö. Et sa ise teed, ise palju otsustad. Ise saad planeerida oma tööd, seda töötegemist noh. Mõnel päeval teed vähem tööd, siis teisel päeval rohkem. Niimoodi vastavalt...noh siin saab mängida selle tööga.

○ ***Kirjeldage, milline näeb välja Teie harilik tööpäev?***

Noh põhiline, lõviosa on ikkagi haigete laste vastuvõtt. Vanemad saadavad poolhaiged ja haiged lapsed kooli, selle asemel, et perearsti juurde minna. Nii et lõviosa läheb nende laste vastuvõtu peale. No ja vahepeal siin ambulanssi ja niimoodi, see on nii kirju töö, et ega siin ei oskagi kohe niimoodi kirjeldada. Et igav ei ole siin.

○ ***Millised on kooli poolsed ootused koolitervishoiu teenuse osutajale ja kogu sihtasutusele, mis on Teie nägemus?***

Eks see ole ka nii kirju. See sõltub ju kõik, missugune direktor on eesotsas. Üldse, missugused inimesed töötavad, eks ju. Et noh nende ootus on see, et alati oleks inimene käepärast võtta põhiliselt esmaabi osas. Et kui midagi juhtub, et on spetsialist olemas. Kuigi jah, eks nad on ka käinud kursustel, eriti viimased ajad jälle. Ja kui on vaja, olen abiks olnud õpetajatele noh seal tervisekasvatuse osas. Need muidugi sellist otsest ainet ei ole nagu tervisekasvatus, see käib eks ju läbilõikes ainetega. Et kui õpetajal on vaja, siis ma olen alati siin, ka abi omast käest võtta.

○ ***Aga kuna see ei ole kohustus.....?***

Jajajaa, ega see ei ole otseselt kohustus käia seal tundides, aga me oleme alati ikkagi vastu tulnud.

○ ***Et Te ei tee ebameeldivustundega seda?***

Ei tee, aga noh me peame nagu ütleme sätitama seda aega rohkem nii, et kui on tõesti seda vaba aega niimoodi. Põhitöö kõrvalt.

○ ***On see väga keeruline neile vastu tulla?***

Ei ole, ei ole, see on kõik kokkuleppekõnitus. Lepid kokku ja kui tõesti on noh hädasti vaja ja kiiremini, siis tuleb ikkagi see aeg leida.

- ***Aga sihtasutus on nagu noor asutus veel, võib öelda nii. Aga koolid on vanade traditsioonidega ikkagi. Et kas see mõjutab ka Teie töötegemist kuidagi?***

Ei, otseselt ei mõjuta. Traditsioonid on traditsioonid ja see käib koolielu ja õpieluga käsikäes. Selles mõttes, et tervishoidu see otseselt ei mõjuta. Eks noh selles mõttes, see sõltub kõik juhtkonnast on ju, et kuidas ta vaatab tervishoidu.

- ***Ja kuidas see siis siin koolis on? See maine?***

Nii ja naa, takistusi ei ole kunagi tehtud kellelegi selles mõttes, aga vahest on midagi et nendel oma asju on küllaga. Et siis see tervishoid jääb natuke nagu tahaplaanile.

- ***Et eelkõige on õppimine see töö jah?***

Eelkõige on õppimine jah, et see on nagu prioriteet number üks.

- ***Aga kuidas Teisse siin suhtutakse?***

No väga hästi! Me oleme nagu üks pere. Selles mõttes, et no ma võin näite tuua. Tähendab, ma teadsin, et suhtutakse hästi, aga et no nii hästi. Ma poleks isegi osanud unistadagi sellest. Et no mul oli detsembris selline juhtum, et mul keegi lastest varastas kotist koti koos raha ja kõikide dokumentide ja pangakaartidega. Kõik pangakontod tehti tühjaks. Ja esimese, kes appi tulid, olid õpetajad. No kolleegid pärast ka, ma töötan mõlemas kohas, haiglas ja koolitervishoius. Et noh... kolleegid ja õpetajad toetasid väga. Nad ei lasknud mul auku langeda. Nii tugevasti oli see toetus, et ma ei jäänud isegi pangale võlgu. Tulin kõikidega ilusti toime. Ja kuu aja pärast suri mul ema ära, jaanuaris. Ja loomulikult mul polnud sentigi hinge taga ja siis õpetajad läksid teisele ringile. Vot, et nii raskel ajal kui meil on kõigil praegu kõikidel, et nad...

- ***See on ju tunnustus omaette!***

See on jah tunnustus omaette.

- ***Olete veel koolipoolset tunnustust tundnud?***

Ma olen igapäeva suhtlemises... noh et kui sa neid naeratavaid nägusid, ega ma ei oota siis, et kummardust ja.... see on kõik niimoodi, et omavahel iga päev.

- ***Ja lastelt ka?***

Ja lastelt ka ja lapsed käivad siin meeleldi. Isegi niisama juttu rääkimas ja küpsist söömas ja niisama küsimas, kuidas läheb. Ma ei armasta sellest kelkida, aga nii see on. Lapsed usaldavad mind. Palju aastaid meil ju ei olnud koolides ju koolipsühholooge, ei old sotsiaaltöötajaid. Nüüd meil psühholoog on, nüüd on võimalus nagu psühholoogi juures ka käia, aga ikkagi nad rohkem tulevad muredega siia. Ja siis ma juba juhatan neid edasi, et nad on harjund nagu, et on üks tädi, kelle juurde võib tulla muredest rääkima. Või rõõmudest või noh. Hädasid ja.

○ ***Mis kanalite kaudu või kuidas Te suhtele koolipersonaliga?***

No näost-näku ja nüüd ma avastasin, et kõigil on olemas meiliaadressid, et natuke jalavaeva vähendada ja tundi ja mitte segada, siis ma hakkasin katsetama nagu seda...mmm... meetodit, et lepin meili teel õpetajatega kokku. Ja nii on tõesti päris operatiivne ja päris lihtne. Et noh, et ei taha ju tundi ka iga kord segama minna ja õpetaja saab paremini ka opereerida ja ette valmistada, kui ma küsin, et kas ma saan sellel ja sellel päeval lapsi profläbivaatuseks .

○ ***Kas see suhtlus on küllaldane?***

Niipalju kui on vaja, nii palju saab niimoodi suhelda.

○ ***Ei igatse suuremat hulka suhtlust?***

No me käime omavahel väljaspool tööd ka läbi. Teeme grillipidusid ja....

○ ***Et Teid kutsutakse ikka koosolekutele ja koosviibimistele?***

Aa selles mõttes, et koolis... näiteks mul oli pikka aega ema haige ja ma ei saanud nendest osa võtta.

○ ***Aga kas Te olite kutsutud?***

No kutsutud küll jah, loomulikult.

○ ***Ja siis on oma väiksem seltskond, kellega...?***

Jah väiksem seltskond, kus me omavahel kõik koos niimoodi õpetajad ja... aastaid juba. Lõpetame näiteks õppeaasta ära. Käime külas teineteisel.

○ ***Kas on midagi, mis on veel, mis paneks tundma rohkem kuuluvana või rahulolevana?***

No mida enamat veel tahta. Selles mõttes, et enamat pole enam midagi. Kõik , mis on olemas....

○ ***Tunnete ennast osana sellest koolist?***

Tunnen küll jah. Oma muresid ja rõõme me jagame teineteisega ka niimoodi tavaelu mõttes. No ja see on ka ju tunnustus. Kui tullakse ja usaldatakse sulle asju. Teavad, et siit seinte vahel... nii lapsed kui õpetajad teavad, et siit seinte vahelt ei lähe miski laiali. Ja see on hea ju.

○ ***Hüppame üle sihtasutuse poole. Mis on Teie arvates siis kõige tähtsam ootus juhatuselt Teile? Et mida ta Teilt ootab?***

Eks need ootused ole ka vastastikused. Ma niimoodi konkreetselt ei oskagi öelda. Ikka usaldus ja koostöö ja ilusad naeratavad näod. Et... teineteisest arusaamine, mitte mööda rääkimine. No vahest ikka juhtub nii, et räägime mööda ka, aga see on.... igas peres on

kõike, peabki olema. Muidu ei oleks ka huvitav. Natuke pipart ja natuke soola ja natuke suhkurt.

○ ***Kuidas paistab sihtasutus kui tööandja?***

Üldiselt nad on tublid inimesed. Ma ei ütle midagi halba.

○ ***Aga kuidas Teile mulje on jäänud, kuidas sihtasutus ja tema maine teiste õdede silmis on?***

Juhatus ja sihtasutus on küllaltki hea, piisavalt hea. Ta on ju küllaltki arvestatav. Me oleme ju viie aastaga suutnud nii mõndagi ära teha ja silma paista ju. Et ennevanasti oli kõik mööda polikliinikuid laiali ja siis ei teatud midagi sellest. Aga nüüd täna sellele sihtasutusele teatakse ju, et on olemas koolitervishoid ja et see areneb. Ta ei ole selline...noh...selline... paigaltammumine, et ta on ikkagi selline elusorganism. Mis võib vahel haige olla ja mis võib vahel terve olla ja nii ja naa. Et kõik käib ikka käsikäes.

○ ***Mis peaks jätkuma või muutuma selles sihtasutuse tegevuses?***

No nii ma ei oska öelda, ega ma ei taha ju niimoodi... mulle meeldib rohkem kiita ausalt öeldes. Ma ei oska konkreetselt öelda, sest ma ei istu ju ka hommikust õhtuni seal kontoris, ega ma ju ei tunne tegelikult nende spetsiifikat.

○ ***Aga mis lihtsustaks Teie elu, mis see oleks?***

Ma olen otseses ütlemisses, aga seda mitte kunagi paha pärast. Kui ma ikka ütlen midagi, siis seda hoolivusest, mitte halva pärast. See on ju ka edasiviiv jõud, vahest peab natukene vaidlema, vahest ragistama omavahel, siis tuleb tõde välja. Eks nemad teevad nad ka seal....neil on seal igaühel omad ülesanded. Vot, et neid ülesandeid vot sassi mitte ajada, vaid igaüks peab nagu ikka oma asja ajama. Ja siis veel kõik need kokku panema, selles mõttes. Ei ole mul midagi halba sellest öelda

○ ***Mis kanaleid Te sihtasutuse juhatusega suhtlemiseks kasutate?***

Meil on ju...neti teel põhiliselt, sest me oleme kõik ju igaüks oma koolis ja kõige tähtsamad asjad meili teel. Noh ja siis on ju veel koosolekud, teabepäevad... siis on mingid koolitused, siis alati kas koolituste või teabepäevade lõppudes on ka juhatus sõna võtnud ja oma infot nagu jaganud. Meil üldiselt käib nagu ikka üsna tihe ikka siuke...

○ ***Aga näost-näkku?***

Näost-näkku see on ju iidamast aadamast ikka nii, et me näeme ikka nii vähe teineteist.

○ ***See on suhteliselt paratamatu, nagu ma olen aru saanud, aga kas seda võiks rohkem olla, mis Te arvate?***

No ei ole võimalik lihtsalt, sest koolitöö ei võimalda seda, sest igaüks peab ikka oma koolis toimetama. Ja asjad ju on vaja ikka ära teha, sest väga raske on tundidest kätte

saada lapsi, ja siis on nad haiged, ja siis on neil igasugu asjad ja ekskursioonid ja sada asja. Aga kõik asjad peavad tehtud olema ja võimalikult maksimaalselt üks ole ju sada protsenti. No sada protsenti on ka võimatu iga kord saavutada, aga noh nii palju kui võimalik, nii palju tuleb ikkagi ära teha.

○ ***Kui tihti Te kontorisse satute?***

Vastavalt vajadusele, nii kuidas on vaja nii lähme. Apteeki järgi ja... üks oleks muidugi hea kui apteeki ka tuuakse, mõnele viiakse ka, kes kaugemal töötavad. Aga kes lähemal on ...mul on siin oma auto ja ma saan autoga käia. Mul nagu selles mõttes probleemi ei ole.

○ ***Kas Teil on sihtasutuses ka mõnda sellist inimest, kellega te suhtlete rohkem kui tööalaselt, nagu teil siin õpetajate seltskond on nii-öelda?***

Ei no...võrdselt. Kontoris on alati vähemalt üks inimene, kes on alati käepärast, et temaga võib-olla.

○ ***Aga rahuldab see suhtlusmaht siis?***

Ausalt öeldes, ennevanasti oli see suhtlusmaht veel väiksem. Nüüd on ta piisav. Päris tihti ei ole vaja ka koos käia. Ega nii väga ka ei taha.

○ ***Kas sihtasutus on ka Teid tunnustanud või kas ta töötajaid tunnustab? Kas see on oluline?***

No üks ta igale inimesele on mingil määral oluline, iseasi kas kõik ootavad seda üks ju. Mina näiteks ei oota seda, mina jälle näen, kuidas inimesed minusse suhtuvad, nii et nii ma teengi järeldused, kas tunnustatakse mind või mitte. Aga nüüd idagi oodata siit...Muidugi on ideaalne kui preemiat saaks, aga see ei ole ju eesmärk omaette.

○ ***Kas sihtasutuse juhatus saaks midagi ära teha, et töö- või elukorraldus siin muutuks paremaks, kas on mingeid ootusi?***

Mida võiks, kui aeg võimaldaks muidugi. Me üritame rohkem, kui võimaldaks väljaspool tööd üritusi, sest töö sees oleme me niikuinii kõik on ju, aga sellist vabas ajas koosolemist on vähe. Seda võiks nagu rohkem olla. See nagu innustaks.... liidaks rohkem inimesi. Kuna, noh onju, Tallinn on suur ja kes on kus... et kõik on omaette ja me ei tunne kõiki. Ja asutus on nüüd ju suurem ja laiem, polikliinikus me tundime ju kõik kõiki. Aga noh, me tunneme kesklinna omad, need vanad, kes on, uuemaid kesklinna omasid enam vähem tunneme, aga paljud on ikka on võõrad. Et näod on tuttavad, aga et nimesid kokku panna, või midagi nendega rääkinud...selles mõttes, et selle pärast võiks neid ühisüritusi olla. Aegajalt ikka kui vähegi aeg võimaldab noh et koordinaatori juures käinud ja nii...Harva küll aga ikkagi. Aga et midagi kõik koos teha.

○ ***Et siis traditsioonid luua!?***

Just! Vot, see liidaks inimesi, õpiksime tundma teineteist. Aga vot see on hea, et kui meil on mured või rõõmud...või noh rõõmusid on vähe, aga et kui on, toetame teineteist kui vähegi võimalik. Et see on juba vanadest aegadest, juba vanad traditsioonid. Vanasti sai sünnipäevasadki polikliinikus koos peetud, juubeleid.

○ ***Mis motiveerib just seda tööd tegema?***

Ikka...noh ma armastan oma tööd väga, muidu ma poleks meedikuks läind. Noh hinges ma olen haigla õde ja ma olen paralleelselt koolile ka kõik need aastad haiglas teinud. Ikka see meditsiin, mis motiveerib. Huvi oma eriala vastu. Ja see, et ma haiglas teen... paljud teevad, kellel vähegi võimalik. See noh rikastab ka kooliõe teadmisi. Need koolid on õnnelikud koolid, kellel on noh laiemate teadmistega õed. Selles suhtes, et on ju kasulik. Eks see olegi motivatsioon, töö lastega ja.... no palk ei ole meil elu sees olnud... Meie palk meid küll ei motiveeri. See, mis meid siin kinni hoiab on entusiasm ja osalt ka harjumus, eks ju. Kui töö meeldib, siis sa harjud ka sellega, see on loomulik osa. Kõik mängib. Ei ole sellist ühest vastust.

○ ***Kas on midagi, mis on seda motivatsiooni alla ka kiskunud, vähendanud?***

Eluraskused. Kui sa näed, et elu on nii raske ja nii vaevaline on see...palgateenimine tegelikult eks ju. Pead mitme koha peal tööd tegema... no eks ta ikka vahepeal kisub. Aga see ei ole minu probleem ainult, see on terve meie ühiskonna. Tekib küll vahest küsimus, et mille nimel ma tööl käin eks ju.

○ ***Kool ja sihtasutus peavad paratamatult koostööd tegema. Kas juhatus ja kool ka mingit pidi omavahel suhtlevad?***

Vot seda tuleb küsida rohkem Kädi ja Valja käest.

○ ***Aga Teie kaudu ei ole....?***

Ei noh eks ikka on mingi... kindalasti on, aga see ei ole ka igapäev eks ja ega seda ei ole ka iga päev vaja iga päev.

○ ***Aga selline kohatine informeerimine on olemas?***

Ikka et kui koolil on midagi vaja, siis direktor teab telefoni numbrit ja kui on vaja midagi küsida või kasvõi pahameelt või heameelt või täna avaldada, nad leiavad alati üles kuhu poole pöörduda. Selles mõttes, nii palju kui on vaja, nii palju saab. Üleliia ka ei maksa pingutada selles mõttes, et igal asjal peab olema mõõt, et vastavalt vajadusele ja mõõdutundega.

○ ***Kui siin on ootused ja lootused kooli poolt ja ootused-lootused sihtasutuse poolt, kas mingit konfliktisituatsiooni ei ole seal vahel esinenud?***

Tead, ma ütlen.... ma ei usu, et on olnud midagi sellist. Võib-olla mõnes koolis on olnud mingit konflikti.

- ***Kas see oleks mõeldav Teie meelest, et kooliõde oleks ka tugiteenuse pakkujad või on ikkagi sihtasutus täitsa õigustatud asutus?***

Tead, kui või tähendab alternatiivid peavad olema erinevad, variandid peavad olema, ei saa olla üheselt. Kui on inimene, kes oskab osutada üksi teenust, siis palun väga eks ju. Mina kunagi ei tõmbaks sellist kirvest vahele, et peab olema nii ja peab olema nii. Vastavalt sellele kuidas mõni asutus valib, see on kokkuleppeküsimus ja koostöö oskus. Aga no muidu me ei oleks sihtasutust loonud, selle nimel, et kokku tõmmata kogu Tallinna linna koolitervishoid, ühise mütsi all. See eeltöö oli paljude aastate eeltöö, alguses hakkas see ka..... protestitundest, et midagi peab enamat olema ja tegema. Arstikabinetid olid ju jubedad. Tegime põlve otsas eks ju. Nii ta keris ja nii kaua kui saavutasime nii kaugemale selle asja... tegijad olid ju kooliõed tegelikult. Kuidas me teda siis ei armasta. Meil on ju kõik mis vaja olemas.

- ***Minu küsimustejada on läbi, kuid kui endal on mingeid mõtteid või ideid, mida tahaksite lisada, siis need aitavad väga kaasa.***

Kui mul midagi on, siis see ei ole nüüd ainult minu soov, vaid see on küll meie kõigi soov, et kui seda paberimajandust saaks ainult vähemaks. Siis saaks tõeliselt ikka keskenduda sellele teenusepakkumisele ja teha seda tööd, mida meilt tõesti oodatakse. Meilt ei oodata seda ju, et kui meil tuleb keegi kabinetti, siis õde või arst istud ninapidi paberites. Et kui sellest saaks lahti, siis oleks väga hea. Et käed on praegu rohkem paberite küljes kinni seotud. Siis tuleks noor inimene palju parema meelega meil siia. Kui ta tuleb, vaatab, et selline hunnik pabereid on siin nina ees on ju, nii palju on kirjutada... ega see ausalt öeldes ei arenda, see pärsib. No mis sa veel hing ihaldad... Ei teagi nagu rohkem.

- ***See on väga hea, ma tänan Teid väga. Aitäh!***

Intervjuu transkriptsioon nr. 3

- ***Kaua Te olete KTH-s töötanud?***

E:... mina olen teist aastat. Eelmise aasta septembri lõpus tulin. Selles mõttes, et teine õppeaasta.

- ***Ja siin koolis siis mõlemad aastad?***

Jah.

- ***Mis Teid siia tõi, kooliõe töö juurde?***

E:... hakkaks selles mõttes kaugemalt, et minul oli nii, et...see erakabinet, kus ma enne töötasin, need omanikud seoses pensionile jäämise vanusega otsustasid selle nagu maha müüa ja siis me läksime teise firma alla tööle ja... ma ei tundud seal ennast üldse hästi. Ja siis mul üks tuttav, kes töötab ka koolis siis ütles, et meil just siit läks üks õde ära, nagu et see on nagu siuke suur kool ja palju õpilasi, et noh et kas sa ei tahaks. Ja siis ma natuke aega mõtlesin ja põdesin ja siis mõtlesin, et miks mitte midagi uut proovida.

○ ***Ja milline Teie tavaline tööpäev siin näeb välja?***

Oehh... tööpäev on... päevad on erinevad. Selles mõttes, et natukene sõltub sellest, kuidas me ka ise planeerime. Ütleme, et kas me teeme läbivaatusi see päeva ja kui paljudele me teeme ja palju meil on vaktsineerimisi, süstimisi. Eem... mõni päev on neid niisama kaebustega pöördujaid väga palju. Et mõni päev on vähem. Päevad on hästi erinevad. Et sõltub natukene ka, mis aastaeg on, kas on veerandi lõpp või algus. Väga palju asju mõjutavad. Ega hommikul ei tea, mis töö toob. Et ise planeerid, et ahahh homme on meil seda-seda-seda planeeritud, aga vahest on kõike muud nii palju, et ei jõuagi seda plaanitud teha, sest üks käib kogu aeg. Selles suhtes on hästi erinevad päevad.

○ ***Millised on Teie arvates kooli poolsed ootused koolitervishoiu teenusele?***

Kohati mulle tundub, et e:... et kas nad nüüd nii väga midagi ootavad, aga asi on see, et ega nad nüüd alati väga rõõmsad ei ole, kui ma neid kogu aeg tunnis käin kutsumas nii süstima kui kontrollima või niimoodi, et noh... ma saan aru, et õpetaja meelest käib ikkagi laps koolis õppimas ja kõik see muu võiks nagu toimetada kuidagi...tundide välisel ajal. Et selles mõttes neid otseseid ootusi...noh, et ma ei oskagi nüüd ütelda... kooli poolt ma nii väga nagu ei tunnegi, et pigem nagu võib-olla tõesti selle sihtasutuse ja haigekassa poolt on nagu need ootused. Et, et...noh, ma olen natukene ka siit sellest suurest majast eemal ja mul on nagu nende muude õpetajatega nagu vähe kokkupuudet võib-olla kui mõnes muus koos, pluss veel ka see, et meie koolis on tõesti väga see õppimisele suunatud... Et nagu on see õppimine hästi kõige olulisem. Et võib-olla mõnes koolis on teistmoodi, aga meil on jah hästi selline... kõik muu võiks nagu vähem segada. Mõni õpetaja ütleb kohe, et tema ei lase oma tunnist ära.

○ ***Aga kas on kooli poolt palutud ka teha Teil midagi?***

Jaa-jaa, selles mõttes, et... õpilastele ütleme, et sellist... kui on mingi tervisenädala raames mingisuguseid... ja siis ka need sellised täikontrollid, mis on näiteks, et kui kuskil klassis on avastatud, et siis paratamatult lastel kokkupuude omavahel on. Siis tuleb neid kontrollida, niipalju et... õpetajad annavad teada, et keegi vanematest on teatanud eks ju, et meil on lapsel olnud näiteks ja siis kontrollin kogu klassid ja paralleelklassid ja

pikapäevarühmad ja kõik mis nagu hargneb veel niimoodi, muud klassid üle. Selles mõttes on palveid ikkagi olnud.

○ ***Kas Te täidate neid meelsasti?***

Mina leian, et ma selleks siin olen ja see, et ma väga ei armasta klassi ees esineda, see on minu isiklik probleem, aga noh... ma leian, et mul ei ole nagu õigust öelda, et ma ei ole õpetaja, et ma ei pea seda tegema. Tükki küljest ära ei võta, et võtan kokku ennast ja teen ära selle.

○ ***Ja see ei mõjuta, et ahahh tema ei ole vastutulelik, et ma nüüd ka ei ole või midagi sellist?***

Noh...tähendab selles mõttes, et nad ei ole ju... et need õpetajad ei kattu ju alati. Pigem on nagu need, kellele on see rääkimas olen käinud, on algklassid. Ja raskem on ju ära saada gümnaasiumiõpilasi. Selles mõttes, et mida väiksemad, seda kergemini saab neid nagu tunnist ära. Gümnaasium on nagu kõige raskem. Ei tea, ei ole nagu seda kommet, et vorst vorsti vastu ja mina sulle, sina talle.

○ ***GAGi puhul on tegemist väga tuntud ja pika ajalooga kooliga, et kas see mõjutab kuidagi Teie töid-tegemisi ka?***

Ma ei tea, ma ei ütleks, võib-olla tõesti ainult nii palju, et see õppimine on nagu olulisem. Aga, aga, et ma nüüd selle pärast nina püsti ajaksin, et ma töötan GAGis mitte mõnes Lasnamäe koolis... selles mõttes, et kool on kool, lapsed on lapsed. Minu jaoks ei ole selles mõttes nagu vahet.

○ ***Kuidas koolipersonal suhtumine koolitervishoidu peegeldub isiklikus plaanis?***

Seda peaks õpetajate käest küsima, võib-olla mul on see aeg natukene lühikene olnud. Et esialgu on see, et ma saan aru, et see eelmine öde oli üle kümne aasta eks ju. Selge see, et tema suhted juba lõpus olid õpetajatega nagu pikaajalised ja ta tundis neid rohkem, eks. minul näiteks mõne õpetajaga mõtled, et mis õpetaja see oli küll. Mõnel ei vii siiski neid nime ja nägu veel kokku eks ju, kellega vähem kokkupuudet on olnud. Ma isegi ei oska sellele vastata, et eks ma olen... arvan, et olen vähe veel selleks töötanud, et ma saaks nüüd väga ausalt öelda, aga noh... probleeme nagu ei ole olnud. Ma olen selle eelmise õega ka vahest rääkinud ja kokku saanud kuskil niimoodi juhuslikult, ja tal oli samamoodi, et tal olid oma õpetajad, kelle käest tema ei küsinud õpilasi lihtsalt, et noh... mõni õpetaja ütleb ära, et tema ei anna ja siis sa ei sega enam rohkem tema tundi, aga samas ma ei ole selle poolt, et miks peab siis mõni õpetaja pidevalt... võtma just nende juurest. Ma leian, et võrdsus peaks olema. Aga inimesed on erinevad.

- ***Seda enam, et Te olete siin eraldi majas, kuidas see info koolitegemiste ja –elu kohta Teieni jõuab?***

Selles mõttes, et jõuab ikka, sest siin kõik see interneti kaudu see info ja asjad, mis koolisiseselt on, kasvõi tunniplaani muutused või üritused, kõik selline info tuleb ka minule meili peale ja selles mõttes olen ma informeeritud küll.

- ***Aga on eelkõige siis internetisuhklus?***

Selles mõttes on küll jah, aga kui mul on vaja kellestki rääkida, mõnest õpilasest või nii või kedagi kutsuda, siis ma katsun ikka ise minna. Et see on ikka väga harv kord, kui ma näiteks saadan mõnele õpetajale meili, et mul on midagi vaja. Ja sügisel, kui on vaja näiteks mingite õpilaste dokumente, et tuletada meelde või nii.

- ***Aga nemad naljalt siia ei satu?***

Õpetajad? Kui oma tervise mured on, siis ikka satuvad.

- ***Aga kuidas Te suhtute sellesse, et Te... See on ju ka lisateenus, mitte Teie otsene tööülesanne nendega tegeleda...?***

Mina ei tea, ma olen medtöötaja ja on ta nüüd siis õpilane või õpetaja, ta on ju patsient ikka, kui abi vaja. Selles mõttes, et ma ei ütle, et ma olen nüüd õpilaste peal ja õpetajaid ma ei teeninda.

- ***Aga kas Teid kutsutakse koosolekutele, koolitustele ja mingitele ühisüritustele?***

Tähendab koolitustest on meil Tervisenõukogu ja Tervisenõukogu koosolekud aastas kaks-kolm korda kindlasti. Ühisüritustele... meil on võimalus, et me saame kasutada seda ujulat... koolipersonal saab ja mulle öeldi ka, et ma võin käia seal meie selle kiipkaardiga ujumas käia. Nii et pakutakse ikka kõiki võimalusi, et selles mõttes... ma pole ise nagu väga päris niisugustele jõulupidudele ja siukestele asjadele... noh ei ole nagu läinud.

- ***Aga kutsutud on?***

Ikka-ikka, need kutsed on ikka olemas, aga noh kuna ma töotan siin, aga samas ma ei ole ju nende koosseisus, ma olen ikkagi mingi teenuse pakkuja. Ma ei ole otseselt nagu koolitöötaja, et ma leian., et meil on nagu oma need jõulupeod ja üritused sellel koolitervishoiul. Ei tunne ka, et ma pean nüüd kogu aeg igalt poolt osa võtma ja toppima oma nina.

- ***Kas kool Teid kuidagi tunnustab ka?***

((Pikk paus)) Ma ei tea, ma ei ole nagu... ütleme ma ei ole selles mõttes nagu mingeid aukirju ja kiituskirju nagu saanud ega palunud ka, selles mõttes, et noh... ma ei tea kas see kusagil üldse koolis kombeks on olnud ka või nii.

- ***Tunnustuse all ma mõtlen siin kasvõi aitäh sõna või...***

Jaa, aitäh-i ma olen saanud, selles mõttes kindlasti. Et aitäh kindlasti, aga see tunnustus on ka nagu siuke asi, et ega eestlased ei tule ju nii väga ütlema ja kergesti kätt suruma, et küll on tore, et sa meil olemas oled. Mina leian seda, et kui ma tunnen, et ma õpilastele vajalik olen ja nemad abi saavad.. Et see avalik mingisugune tänu või tunnustus ei olegi nii oluline.

○ ***Aga laste poolt?***

Laste poolt? Ma ei tea, laste poolt ma ei tunne küll, et keegi mind väga ei salliks. Kui nad tagasi tulevad pärast ühte korda käimist, tulevad veel kolmas-neljas-viies kord ka tagasi, mõnel saab kaart täis juba, ju nad siis ikka noh arvestavad muga positiivses mõttes. Tunnid on läbi, tulevad istuvad vahest, lobisevad veel pool tundi maast ja ilmast. Ma leian, et see mõnes mõttes näitab, et nad on mind võib-olla omaks võtnud. Seda peab laste käest küsima.

○ ***Mida saaks kool teha, et seda rahulolu tööga suurendada? Et kas oleks vaja mingeid koolipoolseid samme, mis on tegemata?***

E:... No üks suur asi on ja sellest suurest asjast ma nagu osa võitlesin omale eelmisel aastal välja oma pealekäimisega. Mul oli vanasti.. eelmine aasta oli samas majas, aga seal võimla kõrval oli kabinet, mis oli pool sellest ja kõrval oli kogu aeg siis niimoodi pallimäng ja ei kuulnud üldse isegi vererõhku. Ja kabinet oli nii lühikene, et uksest saatsid välja, kui kontrollisid nägemist. Et kabinet oli tõesti nagu riidekapp, pisikene. Et ma sain see aasta vähemalt suurema kabineti, aga tegelikult lihtsustaks see, kui mul see kabinet oleks ikkagi suures majas, et ma ei peaks ikkagi kogu aeg iga ilmaga... talvel ja jooksmas ja et ei peaks lapsed jooksmas kogu aeg üle õue. Neil on küll siin majas ka üksikud tunnid, aga suurem osa suures majas. Siin on ju väikeste maja veel suurest majast läbi, läbi galerii veel sinna taha, nii et ma ikka edasi tagasi käin kutsumas, siis on 15 minutit läinud, eks. see õudselt tegelt aitaks. Mul oleks.. Ma oleks nagu selles... põhitöö keskel, et ma ei peaks raiskama seda aega ja samamoodi on lapsed ju kauem tunnist ära. Nad tulevad ju riieteta kogu aeg üle õue, tulevad, et mul on nohu ja palavik, lühikeste varrukatega talvel ise. Selles mõttes, et see on siuke asi, mis noh... mõni küll ütleb, et siis sul käiakse veel rohkem niisama, kui sa seal suures majas oled, aga noh... et see on siuke asi, muud ma nagu ei tunneks küll, et oleks.

○ ***Lähme siis sihtasutuse poole. Mida ootab sihtasutus Teilt tööülesannete täitmisel?***

Mina olen aru saanud, et ta ootab seda, mida kirjutab ette ikkagi haigekassa nendes lepingutes, mis haigekassa koolitervishoiuga teeb. Ja mulle tundub viimasel ajal, et nad ootavad täiesti, et me teeksime, ma ei tea, imet koolis. Et ennetaksime absoluutselt kõiki

halbu harjumusi, lampjalgsust ja kõike. Täpselt see, et aeg ajalt koosolekul on jälle tunne, et... kuidas siis nüüd aru ei saada seal haigekassaski, et lapsed käivad koolis siiski tegelikult õppimas. Et siin ei saa kõiki asju ära ennetada, ära hoida ja ette näha. Et see on asi, et vahest pärast neid koosolekuid ja uusi uudiseid on ikkagi tunne, et... et mida kõike meilt oodatakse. Aga... Tekib endal tunne, et kas nüüd on minu probleem siis, aga siis kui need, kes on kümme aastat töötanud, on sama tunne, siis natuke nagu lohutab. Et ei ole minu probleem, et kõik tunnevad nii, et asi on kuidagi hästi suureks läinud ja millega kõik peab koolis hakkama saama. Laps peab tunnis ka käima. Selle üle ei ole ju vanemad ega õpetajad rõõmsad, kui kogu aeg tunnist ära võetakse, iga kuu mitu korda. Õppimine ju kannatab, siin ühe päeva puudub koolist, siis on juba järgi teha palju, nii et... see on selline asi.

○ ***Milline on Teie nägemus KTH-st kui tööandjast?***

Minu nägemus... vot mul on kindlasti sellele nagu natuke raskem vastata, sest ma siiski ei ole veel nii kaua töötand. Ja...

○ ***Uus vaade on ka vaade.***

Aga jällegist nendel, kes on töötanud juba viis aastat, kes tulid enne polikliinikute alt, nendel on natukene nagu selline hea võrdlusemoment olemas, et kuidas oli enne ja kuidas on praegu, eks ju. Et mis on parem, mis on halvem. Et minul on ainult üks see niukene... kui mul on see kahe aastane kogemus, siis ei ma ei ütleks, siis minu meelest KTH on täitsa hea tööandja. Et ainuke üks suur miinus on see üks suvekuu, mis on palgata, eks ju. Et samas meie ei ole ju süüdi selles, et kooli tööritm on selline. See on siukene paha asi. Kui just raha probleemid on kellelgi, siis peab ikkagi otsima mingi koha suveks juurde. Praegu see pole ka nii kerge. Et see siukene üks kurb asi. Aga samas jälle see kaks kuud suvepuhkust on ka väga mõnus. Mina olen ka töötanud elu aeg ainult niimoodi, et mul oli kaks nädalat suvel puhkust, nii et ma eelmine suvi südamest kohe nautisin. Esimest korda elu pikalt puhata, kaks kuud läks nii kui niuhti. Ja oleks veel puhanud. Et noh see on nagu ka üks suur pluss tegelikult.

○ ***Mida peaks sihtasutuse juhtimises jätkama või muutma? Mis on hea, mis on halb?***

Sellele küsimusele ei ole üldse kerge vastata, selle pärast, et juht ei ole kunagi kerge olla. Mine ei ole kunagi ise tahtnud juhiks saada. Mulle meeldib pigem olla selline nii-öelda reatöötaja, kui midagi juhtida. Juht on väga raske olla ja... minu arust halvasti ole on nagu midagi.

○ ***Milliseid kanaleid pidi Te suhtlete sihtasutuse juhtide ja personaliga?***

Meil on Outlookis see... interneti teel ja siis on mobiilidel omavahel lühinumbritega suhtlemine. Mõnedega suhtled ka niimoodi väljaspool tööaega, kes on nagu siin tuttavamad. Ja siis on koolivaheaegadel meil need koosolekud, seal suhtleme näost näkku kui mingid üritused on.

○ ***Kui tihti Te kontorisse satute?***

Täitsa sõltub perioodist. Et seal on, sügisel on rohkem käimist, siis on nende kaartide viimine ja igasugu materjalide toomine. Vahest läheb kuu aega, kui üldse ei satu ja siis on järjest jälle rohkem käimist. Vaktsiinide toomised ja ravimite tellimused ja blanketid ja asjad. See on täitsa nii hüppeliselt, kuidas kunagi.

○ ***Rahuldab see praegune olukord Teid või oleks vaja midagi muuta selles infokorralduses või suhtluskanalites?***

Ei minu arust täitsa siuke hea, et e arvutiga meili teel on selles mõttes hea, et sa ei sega inimest tema töö ajal, nagu telefoniga, et pärast parasjagu mingi süstimine või midagi on pooleli, eks ju. Selles mõttes on hea, et samas kui on ruttu vaja, siis saab ka telefoni teel, nii et tegelikult mina olen täitsa rahul sellega.

○ ***Kas sihtasutus tunnustab töötajaid või Teid kuidagi?***

Tunnustatakse ikka, selles mõttes, et meil on igasugused võistlused ja konkursid. Parim kabinet ja parim õde ja muidugi see parima õe valimine käib rohkem linna poolt ka siiski, aga ikkagi tunnustatakse ka siiski. Jällegi see kaks aastat on lühikene aeg, et öelda, kas piisavalt, eks ju. Ega ma arvan, et see on ka inimeseti erinev. Ma ei ole siuke, et ma vajan pidevalt nüüd õlale patsutamist, vaid pigem nagu liigne tähelepanu vahel mind häirib. Noh kui peaks olema kogu aeg niimoodi. Või mulle ei meeldiks ka mingisugusel koosolekul püsti tõusta ja kõik plaksutavad mulle. See sõltub inimesest, kuidas on. Mina ei ütleks, et ma tunnen sellest nüüd puudust, et ma tahaksin, et mind nüüd rohkem õlale patsutataks. Minu arust täitsa piisavalt.

○ ***Kas sihtasutuse poolt on ka mingeid tegevusi, mis aitaks töörahulolu parandada?***

Hmm... need on jälle sellised asjad võib-olla, mis ei sõltu päris nendest tegelikult. Siuksed asjad, mis teeks võib-olla natuke õnnelikumaks, kui nad oleks teist moodi, aga need ongi jällegi need, et... kõrgemal seisvate ettekirjutused, mida peavad tegema nemad meile. See ei ole neist sõltuv.

○ ***Aga äkki mõni näide.***

Samamoodi nagu ma ütlesin, et suvel on palgata puhkus on ju, et see on kas selline asi, et kui sa oled ikkagi elu aeg harjunud niimoodi tegema tööd, et iga kuu oled tasustatud, siis

see võtab harjumist, et sa pead nagu mõtlema selle peale, et suvel tuleb see üks kuu ka ära kuidagi elada, eks. Ja... mm... võib-olla mõni inimene oskab nendele paremini vastata.

○ ***Mis Teid töös motiveerib?***

Ma ei tea, mind motiveeribki just see, et noh... et ma tunnen, et lapsed siiski usaldavad mind. Ma tunnen, et ma olen nagu see hetk õige koha peal ja ma olen olemas kui nad vajavad abi ja see kui ma saan aru, et tihti pole vanematel laste kasvõi tervisemurede jaoks aega. Ja noh, ma saan omalt poolt midagi aidata, et noh see mingisugune kaheteist aastane on ju tegelikult veel küllalt laps, aga vanemate meelest on vahest nagu küll nii suur juba, et kui ta on haige, siis ta peaks ise juba oma ravimisega hakkama saama. Et just pisasjad, et sa tunned, et sa oled vaja selle koha peal, kus sa oled ja siis kui tajud lastelt seda, et nad on omaks võtnud või usaldavad nagu. Pigem see nagu mõjub minule rohkem kui see kooli või mingisugune see tänu või tunnustus.

○ ***Kas on midagi seni juhtunud või toimunud, mis Teie motivatsiooni on alla viinud?***

((Pikk paus)) Noh siuksed, võib-olla siuksed pisasjad nagu noh kui ei tunne nagu siukest noh, vanemate poolt nagu siukest koostöötahet, et kui ma ei saa vanemaid nii kaugele, et nad tooks laste tervisekaardi ja vaktsineerimise andmed. Ja ma olen talle helistanud kuus korda ja ta ei võta lõpuks enam minu numbriga vastu, nii et ma helistan lõpuks oma isikliku telefoni pealt, eks ju. Et lõppude lõpuks on see tema laps, et miks pean mina ennast puruks rebima, et saada kätte andmed, mis on tegelikult vajalikud, sest ma ei tea muidu edasisi plaane. Siis nagu mõtled küll, et kelle laps see nagu on, et miks ma pean ennast pankrotti helistama. Vot siuksed asjad nagu kohati natukene rikuvad tuju. Ja kui vanemad nagu ise ka kohati ei tea, mis nad tahavad. Näiteks ütlevad sügisel, et ei, ma ei taha koolis vaktsineerida, ma tahan perearsti juures. Ja siis kui mul on kõik vaktsiinid ära tellitud, arvutame, palju meil on vaja, siis ta avastab, et ta teeks ikka koolis selle ära. Et noh selline, et nad ise ei tea, mis nad tahavad. Et pole nagu üldse huvitatud sellest asjast, siis nagu mõtled küll, et kellele peaks ikkagi oma laps tähtsam olema. Et ikkagi oma vanematele ju, mitte õpetajatele ja teistele koolitöötajatele. Et noh siuksed asjad, aga muidu... ehk vahest ikka mõtled, et seda jubedat paberi peal töötamist on palju. Kohati on tunne, et sa ei töötagi nagu selleks, et teha seda patsiendiga tööd, vaid sa pead töötama nii, et jumala pärast, kui audit tuleb, siis oleks paberi peal ilus näha. Et siuke paberite täitmist tuleb järjest juurde, et töötad, et auditil oleks ilus näha. Et selline asi, aga muidu ei ole nagu midagi, muidu on täitsa tore.

○ ***Kas ja kuidas sihtasutus ja kool omavahel suhtlevad? Kuidas neil omavaheline koostöö sujub?***

E:... mina usun, et see on suht vist siiski vähene, kui ei ole probleeme. Et vist nagu ma aru saa, selle eelmise õe ajal direktor nendega suhtles, siis olevat mingid probleemid olnud. Nii nagu ma olen nagu sealt sellest juhatuse jutust sellel aastal aru saanud, et nad küsisid, et kas direktor mind kontrollimas on käinud. Et siis nagu vist mingid probleemid, konfliktid olid olnud, et ju siis suheldakse. See kipub ikka nii olema, et kui kõik on hästi, siis ei tule meeldegi, aga kui on mingid probleemid, siis nagu antakse teada või suheldakse. Et ma kipun arvama, et see on siuke vähene. Et eelmine aasta, kui mul see kabinetiga see jama oli, kui tervisekaitse amet käis mul ka siin kontrollis, et see ei vasta mingitele ootustele, et see oli vist neljas aasta, kui oli seal ajutises ruumis. Siis nad nagu direktoriga võtsid vist ikka ühendust, et seda lahendada, aga vist nagu väga suurt tulemit sellest ei olnud, see kabinet tuli ka ikkagi ootamatult. Kevadel mulle öeldi, viimases tervisenõukogu koosolekus, et uut kabinetti hetkel nagu ei saa. Aga augustis mulle nagu helistati, et tule vaata, kas su uus kabinet sulle sobib. Et millest see otsus ikkagi tuli, et see uus anda.... eelmine aasta nad siis sellest nagu suhtlesid selle direktoriga.

○ ***Aga läbi Teie ei toimu mingit suhtlust?***

Et nii palju, et kui ma olin eelmine aasta uus töötaja ja kui eelmine õde mingisuguste probleemidega nagu oli, et direktor nagu tahtis. et ta ära läheks... et kui ma siis kontoris käisin, siis alati küsiti, et kuidas läheb ja... ja kas sa oled uue kabineti saanud ja nii. Et niipalju tunti ikka huvi. Aga kooli poolt nagu ei ole mingisugust.... eelmine aasta küll direktor käis kontrollis, et astus sisse ja küsis, kuidas läheb. See aasta ühe korra, kui ma siia uue kabineti sain, siis tuli küsis, kas ma olen nüüd rahul. Aga rohkem ta ei ole käinud ka. Et võib-olla kui tal probleeme ei ole, ta ei käi.

○ ***Otsest konfliktisituatsiooni ei ole kahe erineva ootuse vahel?***

Ei-ei, kõik on hästi. Et võib-olla see ainuke konflikt, mis meil oli, või noh see tüliõun, see kabinet, mis ei vastanud mingitele nõuetele... et noh üks tahtis uut ja teine ei tahtnud anda, aga muud ei ole.

○ ***Kas Te näete võimaliku olukorrana ka seda, et koolitervishoiuteenuse pakkujast saab tugiteenuse pakkuja, nagu on psühholoog, logopeed ja nii edasi?***

M:... et sellisel juhul ta oleks kooli alluvuses, ta ei ole osa sihtasutusest?!

○ ***Just!***

Ma arvan, et see oleks keeruline, meditsiin on natuke teistsugune ala kui see psühholoogia. Ütleme kasvõi kõik need... mingi ühendav lüli peab ikkagi olema, mille kaudu kõik need niiöelda... mille kaudu see toimub, nagu see kontor on, mille kaudu kõik

see kaartide vahetus toimub, mille kaudu käib vaktsiinide, ravimite... kool ei saa olla see, kes ostab mulle ravimeid või vaktsiine.

- ***Kui Te ei mõtle nüüd korraaks korralduslikust poolest, vaid selles suhtes, et kas Te võiks saada ühel päeval nii-öelda osaks koolipersonalist?***

((Pikk paus)) Mõnes mõttes ma olen taband küll ennast selle mõtte pealt, et mõnes mõttes on mul hea meel, et ma allun koolitervishoiule, mitte koolile. Et see teeb natukene mulle siukese... ma ei oska öelda. Et mul need koolisisesed mingisugused pinged või intriigid või sellised asjad mind nagu ei puuduta, selles mõttes, et ma ei ole nende töötaja. Ma pakun teenust nendele ja olen nii-öelda kaastöötaja, aga ma ei ole nende alluvuses. Et ma ei ütle, et ma nüüd nii väga puudust tunneks, et ma peaks nüüd kooli alla kuuluma. Aga ma usun, et see väga palju sõltub võib-olla ka erinevatest koolidest, ma arvan seda. Et kuidas on kõik need erinevad muud suhted ja kohati mulle tundub, et siin koolis on kohati selliseid mingisuguseid siseprobleeme palju. Võib-olla on neid igal pool, ma ei tea, ma ei oska öelda. Mulle vahest tundub, et siin suurest majast kaugemal olla on vahest isegi hea. Mõnes mõttes. Aga samas jällegi noh oleks nagu vahest parem jälle nende õpetajatega tihemini suhelda, sest mind ei taha nagu väga tunni sees segada, et mina nüüd astun sisse ja katkestan õpilase mingi lause poolelt sõnalt. Et ma katsun ikka sättida nii, et ma saaks käia nagu vaheajal, et ma tundi ei segaks. Aga vahest on väga raske saada kätte mõnda õpetajat, selle pärast, et mina mõtlen, et väga hea, nüüd tuleb vahetund, ma lähen. Aga siis tuleb keegi just siia mulle ja siis on juba õpetaja läind või nii. Natuke nagu kiirendaks ja lihtsustaks seal olemine. Selle koha pealt oleks parem seal pool olla, mõne koha pealt on hea jälle siin olla. Neid plusse ja miinuseid on niimoodi mõlema poole peal, et noh... Nagu iga asjaga.

- ***Minul rohkem küsimusi ei ole, aga kui endal on midagi lisada siis palun!***

Ei ole nagu, ma ütlen, et ma arvan, et ma olen veel natukene vähe töötanud, et mõnel oleks võib-olla mõne asja kohta parem old rääkida. Selles suhtes on KTH huvitav organisatsioon, et palju on neid selliseid, kus on terve hulk töötajaid ja igaüks on oma nurga peal laiali. Seda on näha koosolekutel, kus meie koosolekud kipuvad ikka olema sellised „Tasa!”, vahel kipub nagu minema laadaks, eriti kui on just need.... Viimasel ajal on just nagu olnud nüüd rohkem tihti nii, et on eesti õed ja siis on vene õdedele eraldi. Juba see topelt rääkimise, tõlkimise asi kaob ära, mis venitas nad tihti pikemaks. Ja siis on see, et kui räägitakse eesti keeles ja vene õed ei saa aru, siis kipub tulema siuke melufoon. See näitab nagu seda, et vajatakse omavahel seda suhtlemist. Mõni õde on selline, kellega ma nagu suhtlen rohkem, keda ma tean kauem, et hea on nagu vahest mõnda asja rääkida

näiteks teise õega, mitte et sa arutad asja arstiga. Just nagu selle sama inimesega, kes seda sama tööd teeb, jah. Igaühel on ikkagi mingid juhtumid elu jooksul olnud või oskab nõu anda või noh... Ei taha ju alati neid koordinaatoreid ka tülitada või üldse kontorit. See ma arvan, et see aitab palju. Et minu üks tuttav on ju, kes tuli pärast mind tööle, tema helistas alguses ikkagi mulle. Ikkagi peab leidma nagu sellise inimese numbri keda paremini tunned.

○ *Mina igatahes tänan Teid väga!*

Palun!

Intervjuu transkriptsioon nr. 4

○ *Kaua Te olete töötanud koolitervishoiu töötajana?*

Viis aastat.

○ *Kas kogu selle aja vältel just siin koolis?*

Siin koolis jah.

○ ***Mis teeb kooliõe töö heaks?***

Teate, lapsed, lapsed ise. Ma olin eluaeg täiskasvanutega töötanud, lastehaiglas ka, aga seal olid ju haiged lapsed. Aga siin on terved lapsed. Te ei kujuta ette, millised nad on. Issand, nad on ikka tublid lapsed. Need lapsed, kes on siin, on teistsugused. See on ikka, ma ütlen, et tubli kool on.

○ ***Iseloomustage, milline Teie tavaline tööpäev välja näeb!***

Oehh, siin ei tea kunagi, mis sind ootab. Siin on kogu aeg midagi. See on ikka raske. Aga huvitav. Ja mis on natuke, mis mulle ei meeldi, ma ütlen teile ausalt, kool on väga suur. Ette nähtud on kuussada last, meil on üheksasada. Ja meil on väike kool veel, kus on haiged lapsed. Ja see kool ka kasvab juba, praegu seal on 60. ja sinna on vaja psühhiaatrit.

○ ***Kas sinna on ette nähtud see?***

Nagu direktriss tahaks. Ma arvan, et nad saavad siis kas oma rahadest. Nendel on kiriku kaudu lisaraha. Meie saime ka sealt varem lisa, aitasime neid seal uurimistöödel ja pluss neil on see lasteaed, tegime seda natuke. Läbivaatused ja noh et kui midagi juhtub...

○ ***Kas Te tegite seda lisaosa hea meelega või tuli see ainult selle pärast, et saate lisaraha?***

Ei-ei, nad ütlesid, et seda peab tegema ja küsisid, kas ma võiks seda teha. Muidugi ma ütlesin jah.

○ ***Ei olnud vastumeelne tegevus seega?***

Ei-ei.

○ ***Millisena näeb kool Teie arvates koolitervishoiu teenust? Mis nad mõtlevad Teist kui koolitervishoiu teenuse pakkujast?***

M:... kui ausalt, et siin oli niimoodi, et koolijuhtkond...neid on siin väga palju. Kõik need, mis on igas koolis, aga meil on siin muusikakool, põhikool, gümnaasium, internaat...igaühes on oma juhtkond ja pluss on veel peajuhtkond. Juhtuski niimoodi, et ohh mis see koolitervishoid... ei nad on väga tublid, head, intelligentsed inimesed, nad võtsid mind... meil on head suhted nendega, aga mõnikord see koolitervishoiu... vot seal olid mõned inimesed, kes kohe vastu hakkasid. Nad isegi mitu korda pakkusid, kas sa ei taha olla FIE. See näitab seda, et koolitervishoid oma nägu ei näitaks. Mõnikord kui on kontakti vaja, siis nad ikka pöörduvad minu poole, et nad mind nagu rohkem usaldavad. Meil on mõnikord ka ikka sellised teravad, me ei leia seda lahendust. Et nad ikka tahavad mind siia jätta. Vot siin on nii, et sina oled siin päris üksinda ja kui tekib sinul, noh tekib midagi, siis kellelegi toetuda ei ole. Ma räägin siin ikka, et ma peaks olema seal majas,

kus on pisikesed lapsed. Et see ei ole õige, et teisest majast peab väike tulema minu juurde. Et see ei ole õige, aga nemad tahavad, et mina olen siin.

- ***See kool on nii pika ajalooga ja ikkagi päris tuntud. Kas see kuidagi mõjutab ka tööülesannete täitmist?***

Ma arvan, et mul on oma ülesanne, ma teen oma tööd. Ma ei olnud kindel, kas ma saan hakkama, sest minu eesti keel ei ole päris hea, aga siis ikkagi nad võtsid mind... Et ma pean ikka siia jääma. Ja pluss nad tahtsid, et ma räägin veel lastega vene keeles. Ja nad ikka käivad mul siin vastuvõtul.

- ***Kuidas Te kooli juhtkonna ja personaliga suhtlete? Kas te näete omavahel või kuidas?***

Kui nendel nendel on midagi vaja, siis nad tulevad siia ja helistavad, kuidas kunagi. Sellepärast nad tahtsid, et ma tuleks siia majja, et nad ei peaks mind kaugemalt otsima. Ei, meil on väga head suhted. Aga neid on seal päris palju. Ma pean alati ikka mõtlema üle, kes ta nüüd on.

- ***Kas Teid koosolekule kutsutakse? Ja kas teil on veel mingeid ühisüritusi?***

Koosolekutele ikka jah. On ikka ühisüritusi ka. Kui koolitusi on, siis tuleb ikka, et me soovime, et Teie ka tulete. Näiteks meil olid siin igast need tuletõrjeõppused ja siis no igasugused. Igal pool. Ma iseennast ei paku, aga kui nad ütlevad, et me soovime sind näha, siis ikka tulen jah.

- ***Aga kas Te tunnete, et nemad võtavad Teid kui osa koolipersonalist?***

M:... siin koolis on rohkem, kui kakssada inimest, kes töötavad. Ja nad ei saa olla kõik võrdsed, nad ikka püüavad, et olla kõikide jaoks head, aga isegi mõned õpetajad ütlevad, et nemad on nagu juhtkond... et nendel on nagu oma ring ja esimene aasta ma olin koos nendega. Ja kui mul tekkis ühe lapsega probleem, siis tohter ka ütles, et nad hakkavad mind enda poole... ma ei taha, ma pean olema iseseisev. Mitu korda oli niimoodi, et kui meil oli midagi, siis ma nüüd seekord ei lähe sinna koosolekule ja siis direktriss alati käis siin. Ja siis tõi isegi kingituse, et unustame kõik ja alustame uuesti. See oli nagu tema poolt, see esimene samm. Sellega ta tahtis, et ma rohkem nagu kuulen teda, aga... minu käest nad saavad vaid niipalju, kui lubatud, see on minu ülesanne. Mina ei tohi ju kõigest rääkida. Üldiselt nad on aru saanud, et mina ei ütle neile palju asju. Ja see nendele ei meeldi, aga nad ikka kannatavad mind.

- ***Kas nad tunnustavad ka Teid?***

Jah!

- ***Mil moel?***

No ikka... ma tunnen, et nad mind ikka austavad. No ikka mõnikord ütlevad, et...

○ ***Aga lapsed?***

No ma räägin, et meil on teised lapsed. Nad on kõik armsad.

○ ***Aga sõnaline tunnustamine laste poolt?***

Teate ma ütlen niimoodi, et mul ei ole aega igapäevaga niimoodi... aga probleemne laps, mulle väga meeldib, et ta ise tuleb minu juurde ja räägib oma valu. Vot palju asju, mis mulle ei meeldi jällegi kontori poolt. Mul ei ole aega seda õenduslugu ja õendusplaani teha. Ma näen, ma kogu aeg liigun. Ma käin siin ja seal. See töö käib niimoodi, aga kui ma hakkan seda kõik kirja panema, siis ma ise suren ära. Kool on ju ikka suur. Aga ma ikka ütlen, et kui midagi on, tule räägime. Neile meeldib siin käia, sest meil on siin koolis ju niimoodi, et kui nad ütlevad, et nad lähevad nüüd arsti juurde... no et liiga palju lubatakse lastel. Vot see mulle ei meeldi, aga samas kui lapsel on halb olla, siis ta saab ka siia tulla. Ei-ei ma olen väga rahul, see kool väga meeldib mulle.

○ ***Mis saaks kool ära teha, et veel sujuvam oleks?***

Ma ei tea. Ma usun, ma arvan, et siin läheb iga päev raskemaks, sest nad võtavad sinna haigeid lapsi juurde. Aga see on see kiriku kätes, see kristlik kasvatus. Ei mulle palju asju ei meeldi siin koolis, mulle ei meeldi, et siin puudub seksuaalkasvatus, mulle ei meeldi siin palju asju, mida nad... aga see on pedagoogika, see ei ole minu eriala.

○ ***Mis on põhilised tööülesanded, mille täitmist juhtkond Teilt ootab?***

No mis ta siis ikka ootab, et oleks töö tehtud. Nende see sihtasutuse nimi ikka kõlaks ja et ei tuleks pahandusi. No mis ikka. Esimene asi on, et töö peab olema tehtud.

○ ***Milline on Teie nägemus sihtasutusest?***

Ei, ta võiks olla, jah. Aga mõnikord... teate neid on seal nii palju ja igaüks nõuab midagi. Oleks seal paar inimest, kes vastutavad selle eest. Ükskord ma pidin minema arstile ja seal soovitati teha geeniuuringuid. Ma pidin juhatuselt luba küsima, noh et nad ikka lubavad. Kui helistad, siis seal on üks number. Kes vastu võtab, ei tea. Rääkisin talle, et mul on homme see arst, et kas ma võiks minna. Midagi vastati, kus oli jah sõna sees. Ja siis veel enne tööpäeva lõppu vaatasin kirju ja ta oli saatnud kirja, et selle eest vastutab hoopis teine inimene. Pidin talle veel helistama, et kas ikka võib minna. Igaüks ajab oma segast rada, see mulle ei meeldi. Mis ei meeldi on see, et igaüks midagi nõuab. Mulle ei meeldi see õenduslugu üldse. Kui meil olid koosolekud, nad ikka panevad meile ülesandeid. Õde saab järjest rohkem tööd ja ei midagi muud. Paberimajandust on selgelt liiga palju, see mulle ei meeldi.

○ ***Milline on SA maine teiste õdede silmis Teie arvates?***

No meil on siin väike grupp, kellega.... no ja koolitusel me ju kõik seal... tunneme juba üksteist, kes on kes. Aga väike grupp, kellega me koos käime. Nad on ka nõus, aga me ei tohi midagi öelda, mis mulle ka ei meeldi. Sellel aastal meie uus ametijuhend, seal on, et vallandada saab kohe. Ma ei karda.

○ ***Mida peaks sihtasutuse juhtimises jätkama või muutma?***

Nad on... las jääb nii, nagu on. Üks läheb dekreeti, nad jäävad sinna kahekesi pluss on veel raamatupidaja. Ma usun, et nad kolmekesi saavad hakkama. Ma tean, mis tähendab olla juht, on väga raske. Meil on need vene õed mõned sellised fruktid, et ma usun, et tegelikult nendega on seal väga raske. Las jääda kõik nii, nagu on ja lihtsalt need inimesed, kes meil töötavad, igaüks peab tegema oma tööd eelkõige. Ma tean, et nendel on väga raske. Igal aastal läheb nagu olukord paremaks. Kui mul tuleb midagi pähe... Vanasti oli nii, et ma võtsin toru ja hakkasin kohe helistama. Aga tal on sel momendil äkki oma ülesanne. Aga praegu on meil niimoodi, et meil on koordinaator. Ma võin temale helistada, ma võin e-kirju saata, kui vaja on. Sa pead ise olema lihtsalt kursis, kuidas sul parajasti parem on. Aga ma usun, et nendel on väga raske.

○ ***Kas te ülejäänud personaliga suhtlete ka telefoni teel või suhtlete ikka näost näkku ka vahel?***

Meil ei ole aega. No näiteks kaks inimest on kellega suhtlen muidu ka. Aga kella neljani on siin, mõnikord kui on tööülesandeid palju, istun ikka 5-6ni. Koju tuled, siis on juba laip. Hommikul on jälle kooli vaja tulla.

○ ***Kui tihti Te kontorisse satute?***

M:... siis kui kutsutakse. No ikka vaktsiine on vaja, mõni allkiri on puudu. Ei, aga ma ei taha seal käia.

○ ***Miks?***

Mul on alati raske. Mõnikord on seal õhkkond nagu natuke... mõnikord vaatan et neid on seal liiga palju, kui nad seal kõik on. Üks neist on alati sõbralik, aga kaks tükki vaatavad alati nii, et tema on ülemus ja sina oled kuskil seal all madalal. Mulle ei meeldi see, ei meeldi absoluutselt. Paremini, et mitte näha. Ma räägin, et me võime töötada iseseisvalt.

○ ***Kas see iseseisev töötamine meeldib Teile?***

No muidugi, ma ei karda aruandeid ega midagi. Kui ma jään...ka ei taha...

○ ***Et mingi tugi võiks ikka olemas olla, jah?***

Jah! Ma alati ütlen, et arst peab ka olema. Kui mul tekib mõni probleem, ma alati helistan. Mul on tuttavad, arstid. Kui mul midagi on, ma võtan ühendust. Kui mul on arvutis midagi arusaamatut, ma ikka helistan ja nad ütlevad mulle. Mul on head suhted. Ma ikka

võtan ühendust, küsin abi. Üksinda on ikka väga raske. Vastutus on liiga suur, et üksinda olla, keegi peab olema kõrva, kes ütleb jaa, sa tegid õieti.

○ ***Kas juhtkond ka ütleb, et Te olete tubli, tunnustab Teid?***

Jaa, ikka. Seda oli. No näiteks me siin mitu korda leidsime perearsti leidmata probleeme ja ikka on tänatud. Ma ei kiida, ma lihtsalt ütlen, et on.

○ ***Mis motiveerib selle töö juures?***

Lapsed on tõeline õnnistus, aga vanemad on ikka väga rumalad. Ei luba üldse lapsi aidata. Aga mulle see töö lihtsalt meeldib. Palju asju, mis ei meeldi, aga üldiselt ikka meeldib. Lapsed on mul nunnukesed.

○ ***Palju see kool ja sihtasutus omavahel suhtlevad?***

No nad ikka minu meelest... väga harva.

○ ***Aga kas läbi Teie?***

Jah, alati ikka. Direktriss käib väga harva ise minu juures. Aga rohkem käib kas põhikooli juhataja, või helistab, ja küsib minult. Või läbi sekretäri, ta vist rohkem suhtleb nendega.

○ ***Kas Teil mõlemapoolsete ootuste täitmisega on tekkinud probleeme ka? Kas on olnud raske jagada ennast nende kahe...?***

Teate, ma ütlen, et ma ei tee sellest probleemi. Probleem on selles, kes on kõige... koolil on siin ilmselt ikka rohkem prioriteeti. Kool on see, kes ei karda, kui juhtkond ütleb, et see on nii, siis ta ei kuula, mis ütleb mulle selle kohta koolitervishoid.

○ ***Aga kas Teil endal on sellest tulnud endal mingeid....?***

Vot mul praegu ei tule meelde, mul oli nagu siin midagi... a: muidugi, selle sama kabinetiga siin. Selle samaga on mul olnud siin kõige hullem. Vaadake, milline see on, siin ei ole ruumi. Ma tahtsin üldse sinna teise majja jääda seal on väiksed lapsed. Mitu korda ma palusin, et koolitervishoid teeb midagi, siinamaani.... juhtkond ütles, et ma tulen siia ja nii ongi. Nad ütlevad alati, et küll sa harjud.

○ ***Mis Te arvate, kas on võimalik koolitervishoiuteenus muutub ka kooli tugiteenuseks nagu on psühholoog või logopeed?***

Teate kui palju siin inimesi töötab? Siin on kaheksa psühholoogi, kolm logopeedi, mitu sotsiaaltöötajat, kes ei tule haridusameti poolt, vaid kõrvalt.

○ ***Praegune variant Teile sobib?***

Jah, võib olla küll.

○ ***Minu küsimuste järjekord on läbi, aga kui Teil on veel midagi lisada, siis ma hea meelega kuulan.***

See kool on selline, nad ei karda kedagi. Sihtasutus nõuab minu tööd, aga kooliga mul peab ka head suhted olema. Ma olen nagu kahe vahel. Väga keeruline on end jagada. Asutus peab rohkem meid usaldama, kui nad juba võtsid meid tööle. Jah, nad peavad käima meid kontrollimas, see on õige, aga liiga palju ei tohi. Nad peavad meid usaldama.

- *Ma tänan Teid ausate vastuste eest, olite suureks abiks.*

Lisa 4. Imagomeetermõõdiku küsimustik

Hea vastaja!

Kumb igast sõnapaarist ja mil määral kirjeldab Teie tundeid Teie töökoha suhtes? Märkige, palun, tabeli **igal real ristikesega** see vastusevariant, mis sobib Teie tunnetega kõige paremini. Kolm vasakpoolset tulpa näitavad vasakpoolse, kolm parempoolset parempoolse omaduse kehtivust erineva intensiivsusega.

kiire								aeplane
-------	--	--	--	--	--	--	--	---------

oma								võõras
värviline								hall
avatud								suletud
jõuetu								jõuline
soe								külm
kahanev								kasvav
arenev								paigalseis ev
üleolev								võrdne
tõusev								langev
üksluine								mitmekesi ne
turvaline								ohtlik
peletav								ligitõmba v
puhas								määrdunu d
ebasõbrali k								sõbralik
killustatud								ühtne

Kui praegu otsiksite tööd, kas valiksite sama tööandja?

Kas soovitaksite oma asutust oma sõbrale?

Kui tihti te külastate oma asutuse kodulehte?

Teie sugu:

Teie vanus:

Teie haridus:

Lisa 5. Varasem sihtasutuse rahulolu küsimustik

Käesolev küsimustik on koostatud eesmärgiga uurida SA Tallinna Koolitervishoid töötajate rahulolu ning sellest tulenevalt koostada organisatsiooni arengukava aastateks 2007-2012.

Alljärgnevatele väidetele ja küsimustele vastamiseks ei pea Sa kirjutama oma nime, mistõttu palun Sul vastata ausalt. Toodud skaalal 1 – 5 palun märki oma arvamus ringiga.
Skaala tähendused on järgmised: 1-täiesti vastu, 2-vastu. 3-kõhklev, 4-nõus, 5-täiesti nõus.

1. Mulle on arusaadavad kõik mulle antud tööülesanded
1 2 3 4 5
2. Vajadusel saan tööalaste probleemide lahendamiseks alati abi
1 2 3 4 5
3. Olen rahul info liikumisega meie organisatsioonis
1 2 3 4 5
4. Mind rahuldab juhtkonnalt saadud tagasiside oma töö kohta
1 2 3 4 5
5. Leian, et saan piisavalt kaasa rääkida tööga seotud probleemide lahendamisel
1 2 3 4 5
6. Mul on olemas vajalikud töövahendid töö korralikuks sooritamiseks
1 2 3 4 5
7. Minu töökeskkond on meeldiv
1 2 3 4 5
8. Mulle on mõistetavad töötasu maksmise põhimõtted meie organisatsioonis
1 2 3 4 5
9. Meie organisatsioonis toimub järjepidev töötajate koolitamine
1 2 3 4 5
10. Meie organisatsioon on hea töökoht töötamiseks
1 2 3 4 5
11. Minu töö on mulle nagu hobi
1 2 3 4 5
12. Ma ei lahkuks sellelt töölt ka siis, kui mujal pakutaks mõnevõrra suuremat tasu
1 2 3 4 5
13. Meie organisatsiooni liikmed on üksteise suhtes sõbralikud
1 2 3 4 5
14. Minu jaoks on organisatsiooni laitmatu maine väga oluline
1 2 3 4 5
15. Mul on hea koostöö kooli personaliga
1 2 3 4 5

16. Mis takistab kõige enam Sinu koostööd juhatusega?

17. Mis on Sinu ootused sihtasutuse juhatusele?

18. Mis on läinud meie organisatsioonis paremaks, mis halvemaks sel aastal?

19. Mis on sinu arvates meie organisatsiooni peamisteks väärtusteks (näiteks kvaliteet, ausus, avatus, koostöö, meeskonnatöö, empaatia, jne)?

Nimeta palun 3 Sinu arvates kõige olulisemat tööga seotud väärtust!

1.
2.
3.

TÄNAN!